



DE LONEN IN DE NEDERLANDSE PUBLIEKE SECTOR IN INTERNATIONAAL PERSPECTIEF

**EEN VERGELIJKING MET DUITSLAND, FRANKRIJK, VERENIGD
KONINKRIJK EN ZWEDEN**

Jaap de Koning

Paul de Hek

José Gravesteijn

In samenwerking met:

Dominique Anxo (Zweden)

Maya Bacache (Frankrijk)

Ben Kriechel (Duitsland)

Yuxin Li, Rob Wilson, Bernard Casey (Verenigd Koninkrijk)

DE LONEN IN DE NEDERLANDSE PUBLIEKE SECTOR IN INTERNATIONAAL PERSPECTIEF

EEN VERGELIJKING MET DUITSLAND, FRANKRIJK, VERENIGD KONINKRIJK EN ZWEDEN

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van het onderzoek berust bij de auteurs. De inhoud vormt niet per definitie een weergave van het standpunt van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Jaap de Koning
Paul de Hek
José Gravesteyn

In samenwerking met:

Dominique Anxo (Zweden)
Maya Bacache (Frankrijk)
Ben Kriechel (Duitsland)
Yuxin Li, Rob Wilson, Bernard Casey (Verenigd Koninkrijk)

Rotterdam, 8 oktober 2013

© Copyright SEOR 2013

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd binnen de perken van de Auteurswet gegevens uit dit rapport te gebruiken mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Contactpersoon *Jaap de Koning*

Adres *SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam*
Postbus 1738
3000 DR Rotterdam

Telefoon *010 – 408 2598*

Fax *010 – 408 9650*

E-mail *dekoning@seor.eur.nl*

Internet *www.seor.nl*

VOORWOORD

In 2012 heeft het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties SEOR B.V. opdracht gegeven tot uitvoering van een internationaal vergelijkend onderzoek naar de lonen van werknemers in de Nederlandse publieke sector. In het onderzoek zijn de volgende landen betrokken: Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zweden.

Het onderzoek is binnen SEOR uitgevoerd door Jaap de Koning (projectleider), Paul de Hek en José Gravestijn. De uitvoering is gebeurd in samenwerking met de volgende buitenlandse collega's: Dominique Anxo (Centre for Labour Market and Discrimination Studies, Zweden), Maya Bacache (Cepremap, Frankrijk), Ben Kriechel (Economix, Duitsland) en Yuxin Li, Rob Wilson en Bernard Casey (Institute for Employment Research, Verenigd Koninkrijk).

Het onderzoek is vanuit het ministerie begeleid door een commissie bestaande uit: Cor Bouwman, Tobias Kwakkelstein en Adri Stet (coördinatie vanuit de opdrachtgever).

INHOUD

Samenvatting en conclusies	i
I Doel en opzet van het onderzoek	i
II Het loonvormingsproces	ii
III Resultaten voor de bruto en netto uurlonen	iii
IV Het pensioensysteem	xi
V Algemene conclusie	xiii
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond en vraagstelling	1
1.2 Onderzoeksopzet	3
1.3 Leeswijzer	5
2 Het loonvormingsproces	7
2.1 Inleiding	7
2.2 Het loonvormingsproces in Nederland	7
2.3 Het organisatieniveau en – wijze waarop de loononderhandelingen plaatsvinden	9
2.3.1 De rol van centrale overheid	9
2.3.2 Organisatie van de onderhandelingen	10
2.3.3 Werkingssfeer van een cao	11
2.4 Variatie van lonen binnen en tussen deelsectoren in de publieke sector	11
2.4.1 Inhoud van een cao	11
2.4.2 Differentiatie tussen lonen binnen en tussen sectoren	12
2.5 Individuele arbeidsovereenkomsten	14
2.6 Loonverschillen en loonvormingssysteem	14
2.7 Conclusies en slotopmerkingen	15
3 Bruto en netto uurlonen	17
3.1 Inleiding	17
3.2 Classificaties en definities	17
3.3 Het bruto-nettotraject	19
3.4 Looninformatie per land	20
3.4.1 Duitsland	20
3.4.2 Frankrijk	23
3.4.3 Verenigd Koninkrijk	26
3.4.4 Zweden	27
3.5 Gemiddelde bruto- en nettolonen in de publieke sector	28
3.6 Welvaartsindicatoren en OECD resultaten	32

3.7	Conclusies	34
4	Netto uurlonen: een vergelijkende analyse op basis van profielen	37
4.1	Inleiding	37
4.2	Methodologie	37
4.3	Vergelijking lonen publieke sector tussen de landen	41
4.3.1	Nederland	42
4.3.2	Duitsland	42
4.3.3	Frankrijk	48
4.3.4	Verenigd Koninkrijk	52
4.3.5	Zweden	56
4.4	Vergelijking publieke en private sector binnen landen	61
4.5	Conclusies	64
5	Het pensioenstelsel	67
5.1	Inleiding	67
5.2	Het pensioenstelsel op hoofdlijnen: de drie pijlers	67
5.2.1	Nederland	67
5.2.2	Overeenkomsten en verschillen met de andere landen	67
5.3	Pijler 1 Het staatspensioen	69
5.3.1	Doelgroep	69
5.3.2	Financiering van het staatspensioen	71
5.4	Pijler 2 Het collectief aanvullend pensioen	72
5.4.1	Algemene kenmerken	72
5.4.2	Publieke sector	74
5.5	Pijler 3 Individuele pensioenverzekeringen	75
5.6	Slotopmerkingen	76
5.7	Conclusies	77
	Literatuur	81
	Bijlagen	83
	Bijlage 1 Koopkrachtpariteiten en consumenten-prijsindices	84
	Bijlage 2 Bruto en netto uurlonen 2003	85
	Bijlage 3 Schattingsresultaten	87
	Bijlage 4 Tabellen beroepen private sector	98
	Summary	103
	I Purpose and content of the study	103
	II The wage formation process	103
	III Gross and net hourly wages	104
	IV Pension systems	111

SAMENVATTING EN CONCLUSIES

I DOEL EN OPZET VAN HET ONDERZOEK

In het onderzoek is een vergelijking gemaakt tussen de lonen in de Nederlandse publieke sector en die in Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk (VK) en Zweden. Verder is voor elk van deze landen een vergelijking gemaakt tussen de lonen in de publieke en de private sector. De vergelijking is toegespitst op uurlonen, waarbij zowel bruto als netto uurlonen worden gepresenteerd. De nadruk ligt op de nettolonen. Dit zijn nettolonen na aftrek van belastingen en premies voor de sociale zekerheid inclusief de premies voor het aanvullende pensioen, dus wat werknemers in handen krijgen. De resultaten zijn gedifferentieerd naar zes deelsectoren binnen de publieke sector: 1) het centrale openbaar bestuur, 2) het decentrale openbaar bestuur, 3) de politie, 4) defensie, 5) de rechterlijke macht en 6) het onderwijs. Verder is binnen elke deelsector een differentiatie naar beroepen gemaakt. In de eerste plaats is onderscheid gemaakt naar beroepen op lager, middelbaar en hoger niveau. Daarnaast worden resultaten gepresenteerd voor specifieke beroepen zoals beleidsambtenaar, politieagent en docent. Ook worden resultaten gepresenteerd waarbij de nettolonen worden gecorrigeerd voor het feit dat de werkgelegenheid in de andere landen een andere opbouw heeft naar kenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau dan die in Nederland. Het onderzoek heeft betrekking op de periode 2003-2010. Alle lonen zijn gecorrigeerd voor koopkrachtverschillen.

Oorspronkelijk was het de bedoeling om ook België mee te nemen in de vergelijking. Het was echter te onzeker of tijdig voldoende en betrouwbare loongegevens voor België beschikbaar zouden komen voor het onderzoek. Daarom is besloten om België niet mee te nemen.

De resultaten zijn vrijwel geheel gebaseerd op individuele loongegevens. Het streven was om hierbij zoveel mogelijk gebruik te maken van administratieve gegevens. Voor Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk bleek dit ook mogelijk te zijn. Alleen voor Zweden waren integrale administratieve gegevens beschikbaar. Voor Nederland moesten gegevens over beroep en opleiding verkregen worden door koppeling van de administratieve gegevens (uit het Sociaal-Statistisch Bestand) met de Enquête Beroepsbevolking, die gebaseerd is op een steekproef onder de beroepsbevolking. De berekende bruto uurlonen voor Nederland zijn dus gebaseerd op een steekproef, maar liggen gemiddeld slechts enkele procenten hoger dan de populatiegemiddelden in de verschillende deelsectoren van de publieke sector. Dit verstoort de conclusies niet. Voor het Verenigd Koninkrijk zijn de gegevens gebaseerd op de loonadministraties van een steekproef onder arbeidsorganisaties uit de publieke en de private sector. Deze steekproef is aanzienlijk groter dan die voor Nederland. Op sommige punten moest voor het VK aanvulling worden gezocht uit de Labour Force Survey. Voor Frankrijk en Duitsland moest het onderzoek voor een groot deel worden gebaseerd op werknemersenquête, respectievelijk de Labour Force Survey en het Sociaal-Economisch Panel. Voor Frankrijk is de steekproefomvang voor de publieke sector groter dan die voor Nederland; voor de private sector zijn minder waarnemingen beschikbaar dan voor Nederland, maar is het aantal wel voldoende. Vergelijking met administratieve bronnen op beroepsniveau gaf aan dat er de gebruikte steekproefgegevens geen systematische onzuiverheid bevatten. Voor Duitsland is de steekproefomvang relatief klein, maar is voor ambtenaren aanvullende informatie beschikbaar uit loonschalen.

In het onderzoek is ook ingegaan op de loonvormings- en pensioenstelsels in de verschillende landen. Wat het loonvormingsproces betreft is gekeken of dit

samenhang vertoont met de hoogte en spreiding van de lonen. Bij de pensioenstelsels kijken we of de pensioenen een zekere compensatie bieden voor de gevonden loonverschillen. In het onderzoek is niet gekeken naar andere secundaire arbeidsvoorwaarden en ook niet naar tertiaire arbeidsvoorwaarden.

II HET LOONVORMINGSPROCES

Evenals in Nederland, is in het Verenigd Koninkrijk en Zweden sprake van collectieve loononderhandelingen, zowel in de publieke- als de private sector. Zweden lijkt het meest op Nederland. De belangrijkste verschillen zijn:

- 1) In Zweden zijn ook in de publieke sector de onderhandelingen vrij, waardoor de centrale overheid hierop geen directe invloed heeft. De verschillende onderdelen van de publieke sector zijn wel gebonden aan budgetten, maar kunnen zelf bepalen welk deel hiervan aan lonen wordt besteed. In Nederland wordt het zogenoemde referentiemodel gehanteerd, waarbij in principe de initiële loonontwikkeling in de publieke sector die in de private sector volgt. Maar in minder gunstige economische situaties kan hiervan worden afgeweken en kan de centrale overheid bijvoorbeeld een nullijn voor de lonen in de publieke sector opleggen.
- 2) In Zweden zijn de onderhandelingen in de publieke sector meer gedecentraliseerd dan in Nederland.
- 3) In Nederland is de organisatiegraad relatief laag en worden cao's niet per definitie algemeen verbindend verklaard. In Zweden is de organisatiegraad zeer hoog en hebben cao's daarom een hogere dekkingsgraad. Dit verschil betreft overigens alleen de private sector: in de publieke sector zijn in beide landen cao's algemeen geldig.

In het Verenigd Koninkrijk is de positie van vakbonden duidelijk zwakker dan in Nederland. Werkgevers, ook in de publieke sector, erkennen vakbonden lang niet altijd meer als (enige) vertegenwoordiger van de werknemers. En als er loononderhandelingen plaatsvinden heeft dit vaak betrekking op een individuele onderneming of arbeidsorganisatie. Dit is het sterkst het geval in de private sector, maar ook in de publieke sector is de dekkingsgraad van collectieve overeenkomsten geringer dan in Nederland en Zweden. Het loonvormingsproces in de collectieve sector in het Verenigd Koninkrijk lijkt meer gedecentraliseerd dan in Nederland en Zweden, mede doordat de vier landen die het Verenigd Koninkrijk vormen lang niet altijd eenzelfde beleid op dit punt voeren. Bij sommige beroepen als docenten lijkt er meer uniformiteit te zijn doordat de centrale overheid de lonen bepaalt op basis van aanbevelingen van een onafhankelijk adviesorgaan over lonen.

In Duitsland en Frankrijk wordt niet onderhandeld over de lonen van ambtenaren, maar worden deze door de centrale overheid bepaald. Wat Duitsland betreft moet hierbij worden aangetekend dat een fors deel van de werknemers in de Duitse publieke sector niet de status van ambtenaar heeft. Voor deze 'Angestellte' vinden wel loononderhandelingen plaats. Tussen de 'Länder' verschillen de uitkomsten van deze onderhandelingen. Sommige 'Länder' nemen de uitkomsten van deze onderhandelingen als basis voor de loonontwikkeling van ambtenaren ('Beamte') maar andere doen dit niet (of de ene keer wel en de andere keer niet). Dus in de praktijk is er ook bij de Duitse publieke sector sprake van loondifferentiatie.

In Frankrijk worden de basisschalen voor de lonen door de centrale overheid vastgesteld maar in aanvulling op het basissalaris kunnen forse toeslagen worden toegekend (in de orde van grootte van 40 procent van het basissalaris). Dit hangt samen met de loopbaanontwikkeling. De vakbonden hebben zitting in organen waarin over loopbanen wordt geadviseerd. Dus in de praktijk hebben de vakbonden toch

invloed op de loonvorming en zijn de mogelijkheden voor loondifferentiatie groter dan men op het eerste gezicht zou verwachten.

Een meer gedecentraliseerd systeem leidt naar verwachting tot een grotere spreiding in brutolonen. Voor Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Zweden lijkt dit ook te kloppen. In de laatste twee landen, en dan vooral het Verenigd Koninkrijk, is de loonspreiding groter dan in Nederland. Beide landen hebben een meer gedecentraliseerd loonvormingssysteem in de collectieve sector dan Nederland. In het Verenigd Koninkrijk speelt verder mee dat de positie van de vakbonden zwakker is dan in Nederland en Zweden en de dekkingsgraad van collectieve overeenkomsten lager (ook in de publieke sector). Maar in Duitsland en Frankrijk is de loonspreiding vergelijkbaar met Nederland terwijl de loonvorming veel meer gecentraliseerd is. Zoals hiervoor is aangegeven hebben beide landen echter andere wegen gevonden om loondifferentiatie te verkrijgen. Verder kan de loonspreiding natuurlijk ook door andere factoren dan de institutionele vorm van het loonvormingsproces worden bepaald.

We hebben ook gekeken of er een verband is te leggen tussen het loonvormingsproces en het niveau van de brutolonen, maar hier kon in het geheel geen verband worden geconstateerd.

III RESULTATEN VOOR DE BRUTO EN NETTO UURLONEN

Definities

Er is zoveel mogelijk aangesloten bij het loonbegrip zoals dat gebruikelijk is bij dit soort studies in Nederland, namelijk het brutoloon sociale verzekeringen. Dit wordt verkregen door op het reguliere loon uit tegenwoordige dienstbetrekking de volgende posten in mindering te brengen: a) werkgevers- en werknemersbijdragen voor pensioen- en VUT-regelingen, b) beloningscomponenten die uitsluitend een rol spelen bij de bepaling van de loonbelasting/premies volksverzekeringen (o.a. vergoeding Zvw), c) beloning voor overwerk en d) auto van de zaak. Tot het brutoloon sociale verzekeringen worden naast loon in geld ook fooien en niet in geld uitgekeerd loon (loon in natura, zoals verstrekking van kleding, gebruik woning, opties en kinderopvang) gerekend. **In deze studie wijken we enigszins af van dit brutoloon sociale verzekeringen.** We hanteren namelijk het brutoloon sociale verzekeringen *vermeerderd met spaarloon en/of levensloop, het werkgeversdeel van de premies werknemersverzekeringen en vergoeding Zvw door de werkgever.* Dit is gedaan om een zo goed mogelijke vergelijking te kunnen maken met de andere landen.

Het nettoloon bestaat uit het brutoloon verminderd met ingehouden loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en de ingehouden bijdrage Zvw. Omdat het brutoloonbegrip dat we in deze studie hanteren na aftrek van premies van het aanvullende pensioen is (zowel werkgevers- en werknemerspremies), geldt dit ook voor het nettoloon. Het gaat dus om het loon dat werknemers in handen krijgen (afgezien van loon uit overwerk en een auto van de zaak).

De gegevens om het nettoloon te bepalen volgens bovenstaande definitie zijn voor Nederland vanaf 2006 beschikbaar. De nettolonen in de jaren daarvoor (2002-2005) zijn bepaald aan de hand van de geschatte relatie tussen bruto en nettolonen in de jaren erna (2006-2010).

De (bruto en netto) uurlonen zijn verkregen door het loon over een jaar te delen door het aantal regulier gewerkte uren (per jaar, exclusief vakantie en overwerk) in dat jaar.

Bruto uurlonen

Tabel S.1 bevat de resultaten voor de brutolonen. De bruto uurlonen van werknemers in de Nederlandse publieke sector lagen in 2010 over het algemeen hoger dan in Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zweden. In Frankrijk geldt dit zelfs voor alle beroepen. In Duitsland, het VK en Zweden komen wel beroepen voor waarin de bruto uurlonen gemiddeld hoger liggen dan in Nederland. In Duitsland geldt dit voor een enkel beroep binnen de centrale overheid en voor de hogere beroepen in het onderwijs. Dit laatste betreft overigens alleen de ‘Beamte’, degenen met de status van ambtenaar. Nemen we ook de ‘Angestellte’, werknemers binnen de publieke sector die niet de status van ambtenaar hebben, dan liggen de bruto uurlonen van docenten in Duitsland lager dan in Nederland. In het VK liggen de bruto uurlonen alleen hoger dan de Nederlandse voor de hogere beroepen bij de decentrale overheid, de politie en bij docenten in het lager onderwijs. In Zweden liggen de uurlonen bij hogere politieberoepen en bij de lagere en middelbare defensieberoepen hoger dan in Nederland.

De verschillen zijn het grootst met Frankrijk, maar dit wordt vertekend doordat in Frankrijk de overheid niet meebetaalt aan pensioenpremies. Houden we hiermee rekening dan liggen de verschillen met Frankrijk over het algemeen binnen de marges bij de andere landen: tien tot dertig procent.

De verschillen zijn over het algemeen het grootst bij de lagere beroepen, vooral in de vergelijking met Frankrijk en Engeland. In Duitsland en Zweden zijn de verschillen in beloning tussen lager en hogere beroepen, net als in Nederland, veel kleiner.

We geven de resultaten ook voor een aantal specifieke beroepen. Voor beleidsambtenaren bij de centrale overheid varieert het bruto uurloon van 30 euro (Duitsland en Frankrijk) tot 39 euro (Nederland). Bij managers bij de decentrale overheid ligt de range tussen 25 euro (Frankrijk) en 42 euro (VK), waarbij Nederland met 40 euro het op één na hoogste uurloon heeft. Bij politieagenten varieert het bruto uurloon van 18 euro (Frankrijk) tot 27 euro (Nederland). Zweedse militairen hebben gemiddeld een bruto uurloon van 32 euro, tegen 24 euro in Nederland en 19 euro in Duitsland. In het VK is het uurloon van een soldaat vergelijkbaar met Nederland: 20 euro. De Franse soldaat verdient aanmerkelijk minder: 14 euro. Een docent in het basisonderwijs verdient in het VK 31 euro. In Frankrijk zijn docenten in het basisonderwijs het slechts af met 19 euro. Nederlandse docenten basisonderwijs hebben het op één na hoogste uurloon met 26 euro. Zoals eerder is aangegeven worden de Franse bruto uurlonen echter onderschat.

Kijken we naar de ontwikkeling tussen 2003 en 2010 dan zien we vooral in de vergelijking met Zweden dat de loonverschillen in de tijd zijn veranderd. Deze verschillen zijn in de periode 2003-2010 kleiner geworden.

Tabel S.1 Bruto uurlonen (2010)

2010	Duitsland	Frankrijk	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Zweden
Openbaar bestuur: Centrale overheid					
Beleidsambtenaar	30,36	30,14	39,35	37,89	33,07
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	24,90	21,03	29,80	17,59	25,12
Penitentiair inrichtingswerker	19,73	16,21	26,76	18,97	22,11
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	25,70	17,68	24,74	22,19	24,44
Hogere administratieve, commerciële beroepen	30,68	30,14	37,82	27,74	32,26
Alle lagere beroepen	19,77*	13,53	24,93	10,93	20,43
Alle middelbare beroepen	27,09*	18,22	27,91	16,79	25,73
Alle hogere beroepen	33,80*	26,79	37,75	30,71	33,80
Openbaar bestuur: Decentrale overheid					
Beleidsambtenaar	28,39	25,45	33,82	37,76	27,72
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	23,90	19,29	25,25	23,44	20,73
Hogere administratieve, commerciële beroepen	28,69	25,45	32,31	32,51	26,90
Manager	30,10	25,45	39,55	42,29	34,69
Middelbare technische beroepen	27,27	19,29	26,43	21,91	25,18
Hogere technische beroepen	29,97	25,45	31,80	26,49	29,11
Alle lagere beroepen	20,56*	12,73	22,84	15,02	17,87
Alle middelbare beroepen	25,46*	19,29	25,99	17,16	20,58
Alle hogere beroepen	32,11*	25,45	33,23	35,05	26,02
Veiligheid: Politie					
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur			28,16		27,70
Politieagent	20,76	17,55	26,52	23,83	NA
Politie-inspecteur, rechercheur	23,59	21,17	31,97	38,86	NA
Alle lagere beroepen	20,43*	16,21	22,04	15,04	20,35
Alle middelbare beroepen	23,41*	17,55	27,23	21,41	26,77
Alle hogere beroepen	NA	21,17	34,33	33,51	35,71
Veiligheid: Defensie					
Militair, alle rangen	19,39		23,57		32,07
Militair lagere rangen dan onderofficier	NA	14,20	19,96	19,61	NA
Militair onderofficier	NA	18,09	24,37	19,61	NA
Militair hogere rangen dan onderofficier	NA	25,99	33,37	31,52	NA
Alle lagere beroepen	16,36*	14,20	20,33	12,36	20,95
Alle middelbare beroepen	21,44*	18,09	23,56	17,58	25,38
Alle hogere beroepen	NA	25,99	33,51	25,99	33,07
Rechterlijke macht					
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	30,77	32,96	55,10	41,92	34,35
Onderwijs					
Docent basisonderwijs	25,87	19,16	26,29	31,22	23,59
Docent voortgezet onderwijs	29,56	24,78	34,33	32,62	24,82
Docent middelbaar beroepsonderwijs	NA	20,23	32,36	NA	25,44
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	27,27	25,45	44,64	36,31	33,23
Alle lagere beroepen	NA	11,79	20,76	9,68	19,08
Alle middelbare beroepen	NA	12,73	23,98	14,53	21,39
Alle hogere beroepen	32,54*	22,24	32,06	30,33	28,03

* De categorieën alle beroepen (lagere, middelbare en hogere) zijn in Duitsland alleen gebaseerd op de 'Beamte', terwijl de specifieke beroepen in principe gebaseerd zijn op zowel 'Beamte' als 'Angestellte'.

Vergelijking met welvaartsindicatoren en OECD resultaten

Voor een verdere duiding van de hoogte van de brutolonen in de verschillende landen vergelijken we onze gegevens met een tweetal welvaartsindicatoren, het bruto binnenlands product per hoofd van de bevolking (BBP per capita) en het gemiddelde bruto jaarloon. Beide indicatoren geven aan dat de welvaart in Nederland het hoogst ligt. Het gemiddelde jaarloon – het gemiddelde bruto jaarloon over alle sectoren in de economie – geeft in het algemeen een vergelijkbaar beeld van de hoogte van de lonen als het hierboven geschetste beeld van de brutolonen in de publieke sector. In de vergelijking met het BBP per capita zien we vooral bij Zweden een verschil in relatieve hoogte tussen het loonniveau in de publieke sector en het welvaartsniveau als uitgedrukt door het BBP per capita: de lonen in de publieke sector zijn relatief laag ten opzichte van het algemeen welvaartsniveau. Daartegenover zijn de lonen voor de ‘Beamte’ juist relatief hoog ten opzichte van het welvaartsniveau in Duitsland.

We hebben onze resultaten ook vergeleken met beloningsstatistieken van de OECD. De OECD heeft beloningen in de publieke sector voor verschillende landen in beeld gebracht (OECD, 2011a). Hierbij heeft men het gemiddelde bruto jaarsalaris geschat voor een aantal beroepsgroepen, zoals professionals in de centrale overheid (economen/beleidsanalisten en statistici), docenten (lager voortgezet onderwijs), secretariële staf centrale overheid, en verschillende niveaus managers in de centrale overheid. De OECD-cijfers geven over het algemeen een vergelijkbaar beeld van de verschillen in brutolonen, zij het dat de verschillen hier en daar wat groter uitvallen. Zo vindt de OECD bijvoorbeeld ook dat de Nederlandse ambtenaren over de hele linie gemiddeld ruim meer verdienen dan hun Zweedse collega’s, terwijl de verschillen met het Verenigd Koninkrijk veel minder eenduidig zijn. De gevonden verschillen kunnen (deels) verklaard worden door een verschil in definitie van het brutoloon – de OECD richt zich op de totale beloning inclusief alle pensioenpremies en werkgeversbijdragen. Daarnaast geeft de OECD ook aan dat de beroepen binnen de categorieën tussen de landen kunnen verschillen. In het geval van docenten kunnen er ook verschillen ontstaan doordat de OECD specifiek docenten *lager* voortgezet onderwijs beschouwt en het salaris van docenten na 15 jaar ervaring vergelijkt.

Netto uurlonen

Kijken we naar de netto uurlonen in de publieke sector dan zijn deze in Nederland duidelijk hoger dan in Frankrijk en Zweden. Vooral met Zweden is het verschil groot, wat voor een groot deel te maken heeft met het hogere belastingtarief in dat land. Voor het VK geldt dat bij de centrale overheid van de onderscheiden specifieke beroepen alleen beleidsambtenaren meer verdienen dan hun Nederlandse collega’s. Bij de decentrale overheid in het VK verdient men in de hogere beroepen gemiddeld meer dan in Nederland. Dit laatste geldt ook voor de politie en het onderwijs. In Duitsland liggen de netto uurlonen bij ‘Beamte’ in het algemeen tien tot 20 procent hoger dan in Nederland. Nemen we ‘Beamte’ en ‘Angestellte’ samen dan liggen de uurlonen in Nederland wat hoger.

Een beleidsambtenaar bij de centrale overheid verdiende in 2010 in Duitsland netto 22 euro (‘Beamte’ en ‘Angestellte’ bij elkaar), zijn Nederlandse collega 24 euro. In het VK, Frankrijk en Zweden is dit respectievelijk 25 euro, 19 euro en 15 euro. Bij beleidsambtenaren op decentraal niveau zien we hetzelfde patroon, al is over de hele linie het uurloon in die deelsector wat lager dan bij de centrale overheid. Een politieagent verdient in Duitsland en Nederland netto 16 euro per uur. In het VK is dit 15 euro en in Frankrijk twaalf euro. Voor Zweden zijn geen gegevens voor dit specifieke beroep bekend, maar afgaande op het gemiddelde voor politieagenten, rechercheurs, e.d., valt aan te nemen dat dit land vergelijkbaar is met Frankrijk. Een Nederlandse soldaat heeft een netto uurloon van 13 euro, wat iets lager is dan in het

VK (14 euro). In Frankrijk is dit tien euro. Voor Duitsland en Zweden zijn geen loongegevens voor dit specifieke beroep bekend, maar op basis van het gemiddelde netto uurloon van militairen schatten we dat een soldaat in deze landen een vergelijkbaar netto uurloon heeft als in Nederland. Ten slotte heeft een docent in het basisonderwijs in Duitsland en Nederland een netto uurloon van 17 euro, terwijl dit in het VK op 21 euro ligt. In Frankrijk en Zweden is het aanmerkelijk lager: respectievelijk 13 en twaalf euro.

Nettolonen na correctie voor persoonskenmerken

De verschillen in netto uurlonen kunnen voor een deel te maken hebben met een verschillende personeelssamenstelling en met verschillen in baankenmerken. Met behulp van regressieanalyse is gecorrigeerd voor deze verschillen. Op basis hiervan hebben we uitgerekend wat het uurloon is van een werknemer met een bepaald (gemiddeld) profiel in Nederland en tevens hoe hoog het uurloon is van een werknemer met precies hetzelfde profiel in Duitsland, Frankrijk, het Verenigde Koninkrijk en Zweden. Een profiel wordt bepaald door de sector, beroep, leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, omvang dienstverband (voltijd-deeltijd) en aard dienstverband (vast-tijdelijk). Bij alle resultaten die hierna besproken worden geldt weer dat gecorrigeerd is voor koopkrachtverschillen tussen landen.

Herweging van de andere landen naar het Nederlandse profiel verandert het globale beeld niet. Maar in enkele gevallen treden wel vrij grote veranderingen op. In de vergelijking met Duitsland verandert het beeld voor de lagere en middelbare beroepen ten gunste van Nederland. In de onderwijssector zien we dit ook voor docenten in het basisonderwijs. In de vergelijking met Frankrijk, het VK en Zweden zijn de verschuivingen in het algemeen beperkt.

Op basis van de regressieanalyses kon een nauwkeuriger beeld gegeven worden van de ontwikkeling van de netto uurlonen in de tijd. Hieruit blijkt dat in Nederland de netto uurlonen in de periode 2002-2010 in reële termen stabiel zijn gebleven. Dit geldt ook voor Duitsland en Frankrijk. In het VK is een lichte stijging in de netto uurlonen opgetreden en in Zweden een vrij grote stijging van één tot twee procent per jaar.

Op basis van de regressieresultaten hebben we ook leeftijd-uurloonprofielen bepaald. We hebben voor drie leeftijden netto uurlonen berekend: 25, 40 en 55 jaar. Hierbij is zowel voor Nederland als voor de andere landen uitgegaan van het Nederlandse profiel wat betreft de overige kenmerken. Hieruit komt naar voren dat het leeftijd-uurloonprofiel in Nederland duidelijk steiler verloopt dan in het VK en (vooral) Zweden. Tussen 25 en 55 jaar stijgt het netto uurloon in Nederland met 40 tot 45 procent en in Zweden is dit 25 tot 30 procent. Met Frankrijk is er weinig verschil. Het Duitse leeftijds-uurloonprofiel verloopt juist steiler dan het Nederlandse.

Er is ook gekeken naar de zogenoemde ‘gender gap’, het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, na correctie voor baankenmerken en overige persoonskenmerken. Dit beloningsverschil blijkt in Frankrijk, Nederland en Zweden ongeveer vijf procent te zijn ten nadele van vrouwen. In Duitsland en het VK is dit verschil veel groter: respectievelijk 15 en 20 procent. Voor Duitsland geldt dat de effecten van deeltijdarbeid en geslacht moeilijk te scheiden waren, waardoor mogelijk het effect van geslacht is overschat en dat van deeltijdarbeid onderschat. Voor het VK wordt de grote ‘gender gap’ bevestigd door ander onderzoek al lijkt de door ons gevonden schatting aan de hoge kant.

Tabel S.2 Netto uurlonen (2010)

2010	Duitsland	Frankrijk	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Zweden
Openbaar bestuur: Centrale overheid					
Beleidsambtenaar	21,85	19,46	23,06	25,05	15,27
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	14,57	14,24	18,11	11,95	11,60
Penitentiair inrichtingswerker	16,16	11,16	16,25	13,26	10,21
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	14,01	12,11	15,71	14,67	11,28
Hogere administratieve, commerciële beroepen	17,33	19,46	22,15	17,77	14,90
Alle lagere beroepen	15,47*	9,45	15,72	8,72	9,43
Alle middelbare beroepen	21,24*	12,45	17,18	11,90	11,88
Alle hogere beroepen	25,72*	17,68	22,11	20,24	15,61
Openbaar bestuur: Decentrale overheid					
Beleidsambtenaar	20,43	16,96	20,32	24,08	13,61
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	13,03	13,13	16,23	15,71	10,17
Hogere administratieve, commerciële beroepen	16,21	16,96	19,47	20,98	13,20
Manager	20,71	16,96	22,91	27,53	17,02
Middelbare technische beroepen	14,79	13,13	16,16	14,82	12,36
Hogere technische beroepen	16,87	16,96	19,08	16,79	14,29
Alle lagere beroepen	16,09*	8,94	14,68	11,61	8,77
Alle middelbare beroepen	19,96*	13,13	16,38	12,13	10,10
Alle hogere beroepen	24,43*	16,96	19,96	22,70	12,77
Veiligheid: Politie					
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur			17,01		12,79
Politieagent	15,55	12,02	16,14	14,91	NA
Politie-inspecteur, rechercheur	18,68	14,33	19,02	22,55	NA
Alle lagere beroepen	17,13*	11,16	14,02	10,58	9,40
Alle middelbare beroepen	18,92*	12,02	16,62	14,02	12,36
Alle hogere beroepen	NA	14,33	20,15	21,02	16,49
Veiligheid: Defensie					
Militair, alle rangen	15,34		15,29		14,81
Militair lagere rangen dan onderofficier	NA	9,88	13,34	13,57	NA
Militair onderofficier	NA	12,36	15,79	13,57	NA
Militair hogere rangen dan onderofficier	NA	17,25	20,41	19,27	NA
Alle lagere beroepen	13,62*	9,88	13,48	9,05	9,67
Alle middelbare beroepen	17,34*	12,36	15,18	11,98	11,72
Alle hogere beroepen	NA	17,25	20,13	17,46	15,27
Rechterlijke macht					
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	21,28	20,96	30,89	27,14	15,86
Onderwijs					
Docent basisonderwijs	17,40	13,05	16,85	20,90	11,58
Docent voortgezet onderwijs	19,90	16,61	21,22	21,15	12,18
Docent middelbaar beroepsonderwijs	NA	13,73	19,99	NA	12,49
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	16,98	16,96	26,84	24,34	15,34
Alle lagere beroepen	NA	8,34	14,14	8,54	8,81
Alle middelbare beroepen	NA	8,94	15,85	10,96	9,87
Alle hogere beroepen	24,70*	15,01	19,85	19,88	12,94

* De categorieën alle beroepen (lagere, middelbare en hogere) zijn in Duitsland alleen gebaseerd op de 'Beamte', terwijl de specifieke beroepen in principe gebaseerd zijn op zowel 'Beamte' als 'Angestellte'.

Vergelijking nettolonen met de private sector

Met behulp van een vergelijkbare methodiek is verder voor de verschillende landen onderzocht hoe de netto uurlonen in de publieke sector zich verhouden tot die in de marktsector. Ook hierbij is zoveel mogelijk gecorrigeerd voor baan- en persoonskenmerken. In de eerste plaats is de vergelijking op beroepsniveau uitgevoerd, dat wil zeggen werknemers in een bepaald beroep uit een bepaalde deelsector van de publieke sector zijn vergeleken met werknemers uit de private sector waarvan het beroep zoveel mogelijk vergelijkbaar is. Een beperking bij deze vergelijking is wel dat beroepen deels tamelijk specifiek zijn voor de overheidssector. Daarnaast is de vergelijking ook per deelsector naar baanniveau uitgevoerd. Door middel van regressieanalyse is gecorrigeerd voor eventuele verschillen in leeftijd, opleidingsniveau, arbeidsduur en andere persoons- en baankenmerken tussen werknemers uit de publieke en die uit de private sector. Dit is gedaan om te voorkomen dat het weergegeven verschil in netto uurloon tussen beide sectoren wordt vertekend doordat bijvoorbeeld in de ene sector het aandeel oudere werknemers hoger is dan in de andere sector of dat het opleidingsniveau er gemiddeld hoger is.

In tabel S.3 is per deelsector en beroep opgenomen hoe groot het procentuele verschil is tussen het nettoloon in de private sector en de publieke sector. We verduidelijken de tabel aan de hand van de lagere beroepsgroepen bij de centrale overheid in Nederland. In de private sector liggen de netto uurlonen van deze beroepsgroepen gemiddeld 11 procent lager dan bij de centrale overheid.

Uit de resultaten blijkt dat in Zweden in het middelbare en hogere segment de nettolonen in de private sector aanzienlijk hoger liggen dan in de publieke sector. Bij de hogere beroepen varieert het verschil van 18 tot 42 procent; bij de middelbare beroepen varieert dit tussen vier en 19 procent. Bij de lagere beroepen is het verschil maar een paar procent. In Nederland is er gemiddeld genomen nauwelijks verschil in netto uurloon tussen beide sectoren. Een overeenkomst met Zweden is dat in beide landen de hogere beroepen het minst gunstig afsteken tegen de private sector en de lagere beroepen het gunstigst. In Frankrijk verschilt het beeld per deelsector. In het openbaar bestuur en vooral in het onderwijs ligt het netto uurloon over het algemeen lager dan in de private sector, maar bij de politie ligt het wat hoger. Bij defensie is het verschil klein. In het Verenigd Koninkrijk wordt in de meeste beroepen in de publieke sector beter betaald dan in de private sector. In Duitsland is het beeld wisselend. Alleen bij docenten zien we grote verschillen met de private sector, ten gunste van deze laatste sector.

Tabel S.3 Procentueel loonverschil tussen private en publieke sector naar deelsector en beroep, 2002-2010

2002 – 2010	Duitsland	Frankrijk	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Zweden**
Openbaar bestuur: Centrale overheid					
Beleidsambtenaar	NA	NA	-2%*	5%*	33%
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	6%*	NA	8%	52%	NA
Penitentiair inrichtingswerker	11%	NA	0%*	-15%	NA
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	5%	NA	4%	1%*	18%
Hogere administratieve, commerciële beroepen	1%*	NA	9%	9%	33%
Alle beroepen			-2%		7%
Alle lagere beroepen	NA	5%	-11%	-9%	1%
Alle middelbare beroepen	-12%	1%	1%	-11%	6%
Alle hogere beroepen	3%	7%	5%	-16%	18%
Openbaar bestuur: Decentrale overheid					
Beleidsambtenaar	NA	NA	5%	5%*	33%
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	5%	NA	0%*	1%*	18%
Hogere administratieve, commerciële beroepen	1%*	NA	12%	9%	33%
Manager	19%	NA	23%	12%	38%
Middelbare technische beroepen	1%*	NA	0%*	16%	19%
Hogere technische beroepen	-6%	NA	4%	8%	22%
Alle beroepen			0%*		14%
Alle lagere beroepen	NA	13%	-6%	-9%	4%
Alle middelbare beroepen	-12%	-1%	-1%*	-11%	12%
Alle hogere beroepen	3%	9%	9%	-16%	32%
Veiligheid: Politie					
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur	2%*				NA
Politieagent		-7%	-11%	-5%*	NA
Politie-inspecteur, rechercheur		NA	NA	-48%	NA
Alle beroepen			-6%		18%
Alle lagere beroepen	13%	-11%	-13%	-27%	1%*
Alle middelbare beroepen	-7%	-8%	-6%	-28%	7%
Alle hogere beroepen	NA	NA	9%	-5%	19%
Veiligheid: Defensie					
Militair, alle rangen	4%*		NA		NA
Militair lagere rangen dan onderofficier	NA	NA	-8%	NA	NA
Militair onderofficier	NA	NA	-12%	NA	NA
Militair hogere rangen dan onderofficier	NA	NA	14%	NA	NA
Alle beroepen			-3%		7%
Alle lagere beroepen	NA	2%	-16%	-9%	1%*
Alle middelbare beroepen	NA	-2%	0%*	-9%	4%
Alle hogere beroepen	NA	3%	10%	22%	24%
Rechterlijke macht					
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	-9%	-7%	-12%	27%	39%
Onderwijs					
Docent basisonderwijs	23%	NA	7%	-23%	6%
Docent voortgezet onderwijs	38%	NA	-4%	-6%	1%
Docent middelbaar beroepsonderwijs	NA	NA	NA	NA	-2%
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	24%	NA	NA	11%	7%
Alle beroepen			-2%		24%
Alle lagere beroepen	NA	20%	-4%	-5%	3%
Alle middelbare beroepen	NA	18%	0%	-7%	19%
Alle hogere beroepen	-1%	21%	7%	-11%	42%

* Percentages gemarkeerd met een * zijn niet significant (op 5%-niveau).

** Data hebben betrekking op het jaar 2010. Wegens de grote hoeveelheid observaties per jaar is er voor gekozen het loonverschil voor een jaar te schatten. Naast 2010 is er ook gekeken naar 2003. De loonverschillen in 2003 zijn soortgelijk aan die van 2010.

IV HET PENSIOENSYSTEEM

Het pensioensysteem verschilt sterk tussen de landen. We onderscheiden drie pijlers: 1) het staatspensioen, 2) aanvullende pensioenen via collectieve regelingen en 3) individuele aanvullende pensioenen. In Nederland is het aandeel van pijler 1 met 50 procent van het totale pensioeninkomen het laagst; in Duitsland is dit met bijna 80 procent het hoogst. In dit laatste land is het aandeel van de collectieve aanvullende pensioenen met zeven procent het laagst. In Nederland is dit met 45 procent juist het hoogst. In alle landen is het aandeel van de individuele aanvullende pensioenen laag. In Duitsland is dit met 15 procent wat hoger dan in de andere landen, waar het minder dan tien procent is. Het zijn vooral zelfstandigen die hun pensioen individueel (moeten) regelen.

Niet alleen het kwantitatieve belang van het staatspensioen verschilt per land, maar ook de vormgeving hiervan. In Nederland is dit pensioen (de AOW) voor iedereen gelijk ongeacht of men betaald werk heeft verricht, in welke sector men heeft gewerkt, hoelang men heeft gewerkt en hoeveel men verdient heeft. Alleen het aantal jaren dat men in Nederland gewoond heeft en de huishoudenssituatie tellen mee.

In Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zweden is het staatspensioen wel afhankelijk van het arbeidsleven. Maar de manier waarop verschilt per land. In al deze landen geldt dat de staat een minimum-pensioen of –uitkering garandeert voor mensen die via hun arbeidsleven onvoldoende pensioen opbouwen. Duitsland is in zoverre een uitzondering dat in dit land voor ambtenaren (‘Beamte’) een aparte pensioenregeling geldt. In de andere landen (inclusief Nederland) is de regeling voor het staatspensioen voor werknemers in de publieke sector hetzelfde als voor werknemers in de private sectoren. In Duitsland is dit alleen het geval voor ‘Angestellte’.

Ook de financiering van het staatspensioen verschilt sterk per land. Een belangrijk verschil is dat in Duitsland ambtenaren geen pensioenpremies betalen.

De rol van het collectief aanvullende pensioen is in Nederland in de publieke sector in grote mate hetzelfde als in de private sector. In grote lijnen geldt dit ook Zweden, hoewel vergeleken met Nederland de betekenis van pijler 2 ten opzichte van pijler 1 bij de lage inkomensgroepen kleiner is en bij de hoge inkomensgroepen hoger. Voor Duitsland geldt zoals eerder is aangegeven, dat de tweede pijler in dit land überhaupt van weinig betekenis is. In Frankrijk is de betekenis van dit collectieve aanvullende pensioen in de publieke sector zeer gering, terwijl het in de private sector wel van belang is. In het Verenigd Koninkrijk ligt dit juist andersom.

Het pensioenstelsel is in sommige landen zoals Engeland en Zweden uiterst complex. Het pensioen in relatie tot het eindloon of het gemiddelde loon varieert in die landen sterk, zelfs bij een volledig arbeidsleven in de publieke sector. Deze ‘replacement rate’ is niet op voorhand vastgelegd. Niettemin kan op basis van de beschikbare informatie worden geconcludeerd dat voor een werknemer die zijn gehele arbeidsleven werkt in de publieke sector, de pensioenhoogte in Nederland relatief gunstig is. Alleen de ‘Beamte’ in Duitsland hebben dan een hoger pensioen. Wel zijn in Frankrijk, het VK en Zweden de uitredingsvoorwaarden gunstiger, al gaat dit in het VK niet meer op voor nieuwe werknemers. In Tabel S.4 is op sommige punten een vergelijking gemaakt tussen de landen. Omdat we willen kijken of de pensioenvoorwaarden een zekere compensatie bieden voor de gevonden loonverschillen, en deze laatste betrekking hebben op de periode 2003-2010, zijn recente veranderingen in de pensioenstelsels niet meegenomen.

Tabel S.4 Enkele indicatoren van de pensioenen in de verschillende landen (situatie ca. 2010)

	<i>Nederland</i>	<i>Zweden</i>	<i>Duitsland</i>	<i>VK</i>	<i>Frankrijk</i>
Leeftijd voor recht op pensioen, publieke sector	<p>Pijler 1: 65 jaar</p> <p>Pijler 2: 65 jaar (defensie: 56 jaar) ABP pensioen kent nog steeds een flexibele uittreedleeftijd vanaf 55 jaar tot na pensioengerechtigde leeftijd, maar deze mogelijkheid is onbetaalbaar voor een individu dat alleen pensioen als inkomsten heeft.</p>	61 jaar, geen werk gehad of laag inkomen vanaf 65 jaar. Uitkering lager naarmate uittreding eerder, maar voorwaarden gunstiger dan in Nederland	65 jaar. Eerder uittreden is mogelijk, maar dan lagere uitkering. Regeling is voor 'Beamte' echter gunstiger dan in Nederland	Bij het centraal openbaar bestuur 60 jaar en voor sommige sectoren zelfs 55 jaar. , Bij het decentrale openbaar bestuur 65 jaar, maar voor werknemers met een langdurig dienstverband 60 jaar. Voor nieuwe medewerkers (sinds 2008) over het algemeen 65 jaar.	Afhankelijk van geboortjaar en leeftijd waarop begonnen met werken vanaf 56 jaar
Hoogte totaal pensioen (pijlers 1 plus 2) ten opzichte van het verdiende loon bij een volledig arbeidsleven in de publieke sector	Ongeveer 70 procent van het gemiddelde loon over het arbeidsleven	Is niet vooraf gegarandeerd, maar uit berekeningen is af te leiden dat dit ca. 60 procent is van het gemiddelde loon tijdens het arbeidsleven	Bij ambtenaren maximaal iets meer dan 70 procent van het laatstverdiende loon. Voor 'Angestellte' meer gelijkend op Nederland (ca. 50 procent van het laatstverdiende loon)	Veelal bij 40 jaar in dienst 50 procent van het laatstverdiende loon plus een eenmalige uitkering. Recente tendens is om over te stappen op een middelloonsysteem	Ongeveer 50 procent van het laatstverdiende loon
Verschil pensioen tussen publieke- en marktsector	Geen verschil	Geen verschil	Ambtenaar is beter af dan werknemer in de private sector. Voor Angestellte pensioen vergelijkbaar met private sector	Als het gehele pakket van maatregelen wordt bekeken is het pensioen in de publieke sector ongeveer gelijk of iets beter	Ongeveer gelijk

V ALGEMENE CONCLUSIE

De algemene conclusie is dat in vergelijking met Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zweden het netto uurloon in de Nederlandse publieke sector gemiddeld genomen in de periode 2003-2010 relatief hoog ligt. Dit geldt overigens niet alleen voor de lonen in de publieke sector. De algemene welvaart in Nederland is in die periode hoog vergeleken met de andere landen.

De lonen in de publieke sector liggen niet over de linie in Nederland hoger dan in de andere landen. In Duitsland ligt het netto uurloon voor 'Beamte' hoger ligt dan voor de Nederlandse ambtenaren. Voor de grote groep Duitse werknemers in de publieke sector die niet de status van ambtenaar hebben geldt dit echter niet. In het Verenigd Koninkrijk ligt het netto uurloon alleen bij de hogere beroepen in sommige deelsectoren binnen de publieke sector hoger dan in Nederland. In Frankrijk en Zweden liggen over de hele linie de netto uurlonen beduidend lager dan in Nederland.

In de afgelopen jaren is het netto uurloon in Nederland waarschijnlijk relatief gedaald ten opzichte van de andere landen. In de vergelijking met Zweden was tussen 2003 en 2010 al een trend te zien waarbij de verschillen met Nederland afnamen. In Duitsland zijn in de afgelopen jaren forse loonstijgingen opgetreden. Dus met data uit 2013 (die overigens momenteel nog niet beschikbaar zijn) zou mogelijk een wat ander beeld ontstaan.

Er zijn geen aanwijzingen dat in de periode waarop het onderzoek betrekking heeft (2003-2010) de hoogte van het pensioen in relatie tot het verdiende loon in de andere landen gunstiger was dan in Nederland. Dit had compensatie kunnen bieden voor de doorgaans hogere netto uurlonen in Nederland. Alleen de 'Beamte' in Duitsland hadden een hoger pensioen dan hun Nederlandse collega's. In sommige landen zoals het Verenigd Koninkrijk is het wel (nog steeds) zo dat in sommige deelsectoren van de overheid (onder andere het centraal openbaar bestuur) al bij 60 jaar een volledig pensioen kan worden genoten, al geldt dit niet meer voor nieuwe werknemers. Ook in Frankrijk en Zweden kan men (nog steeds) op gunstigere voorwaarden dan in Nederland eerder met pensioen. Wel geldt overal dat de pensioensystemen aan grote veranderingen onderhevig zijn. Het is bijvoorbeeld zeer de vraag of in de toekomst Nederlandse werknemers bij een volledig arbeidsleven nog een pensioen zullen bereiken van 70 procent (het huidige streefpercentage) van het gemiddelde loon tijdens het arbeidsleven.

1 INLEIDING

1.1 ACHTERGROND EN VRAAGSTELLING

Toenemende efficiency in de publieke sector en afstoting van activiteiten naar de marktsector leiden tot een krimpende werkgelegenheid in deze sector. Toenemende efficiency vraagt toenemende kwaliteit van werknemers. Door natuurlijk verloop en mobiliteit zal, ondanks de krimpende werkgelegenheid, de publieke sector in de naaste toekomst toch een aanzienlijke wervingsbehoefte houden.¹ Zowel kwaliteitsverbetering als wervingsbehoefte vragen om arbeidsvoorwaarden die concurrerend zijn met de private sector.

Voor een beoordeling van de arbeidsvoorwaarden van werknemers in de publieke sector is een vergelijking met andere landen zinvol. De arbeidsvoorwaarden van werknemers zijn medebepalend voor de kosten van de publieke sector en deze kosten zijn van invloed op de concurrentiepositie van een land. Hierbij gaat het om de relatieve kosten van de overheid. Dus ook hier moeten we kijken naar de arbeidsvoorwaarden vergeleken met de private sector.

Kosten moeten worden afgezet tegen productiviteit. Als in het ene land werknemers in een bepaald onderdeel van de publieke sector gemiddeld hoger opgeleid en daardoor productiever zijn dan in het andere land, dan vormt dit een verklaring en tevens een rechtvaardiging voor hogere arbeidskosten per werknemer. Ook in de vergelijking tussen de publieke sector en de private sector voor een bepaald land moet dit meegenomen worden. Naast opleidingsniveau zijn ook andere factoren, zoals leeftijd, hierbij van belang.

In dit onderzoek richten we ons volledig op de lonen van werknemers. We kijken daarbij zowel naar bruto- als nettolonen. Brutolonen zijn een kostenfactor en daarmee medebepalend voor de arbeidsvraag; nettolonen bepalen mede hoe aantrekkelijk arbeid is voor individuen en zijn dus determinanten van het arbeidsaanbod.² In het onderzoek nemen we beide (bruto en netto uurlonen) in beschouwing, maar de aandacht gaat primair uit naar netto uurlonen.

We maken de vergelijking met de volgende landen: Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zweden. Dit zijn landen met een vergelijkbare cultuur en een vergelijkbaar welvaartsniveau. Zweden is mede gekozen om ook een kleiner land in de vergelijking te betrekken. De landen verschillen in de prioriteit die zij aan de collectieve sector geven. Oorspronkelijk was het de bedoeling om ook België in de vergelijking mee te nemen. Het was echter te onzeker of tijdig voldoende en betrouwbare loongegevens voor België beschikbaar zouden kunnen komen voor het onderzoek. Daarom is uiteindelijk besloten om België niet mee te nemen.

¹ Zie het rapport 'De grote uittocht' (2010).

² Vanuit de onderzoeksopdracht is gekeken naar brutolonen. Men zou bijvoorbeeld ook kunnen kijken naar de arbeidskosten. Deze omvatten onder meer alle sociale premies, waaronder de pensioenpremies voor werknemers en werkgevers. Het probleem is echter dat in verschillende landen geen premies worden afgedragen. In sommige landen dragen overheidswerkgevers geen premies af. In Duitsland dragen werknemers en werkgevers in de overheidssector beide geen premies af (dit geldt althans voor de werknemers met de status van ambtenaar, de 'Beamte'). De pensioenen worden dan geheel (zoals in Duitsland) of gedeeltelijk uit de algemene middelen betaald. Men zou dan uitgaande van de pensioenhoogte schattingen moeten maken van de premies die nodig waren geweest om de pensioenhoogte mogelijk te maken. Dit valt echter buiten het kader van dit onderzoek.

In de vergelijking beschouwen we zes deelsectoren binnen de publieke sector: 1) openbaar bestuur op centraal niveau, 2) openbaar bestuur op decentraal niveau, 3) politie, 4) defensie, 5) rechterlijke macht en 6) onderwijs. Binnen elke deelsector kijken we naar beroepen en daarbinnen houden we rekening met de invloed van persoons- en baankenmerken op de beloning. We vergelijken niet alleen de bruto en netto uurlonen tussen werknemers in de publieke sector uit de verschillende landen, maar ook voor ieder land de lonen in de publieke sector met de private sector.

Door de bruto en netto uurlonen naar deelsectoren, beroepen en persoons- en baankenmerken te differentiëren wordt al een grote mate van vergelijkbaarheid gecreëerd. In aanvulling hierop corrigeren we ook voor verschillen in koopkracht.

We zullen proberen de resulterende verschillen in uurlonen zo goed mogelijk te duiden. Daartoe gaan we in op het loonvormingsproces in de verschillende landen. Denkbaar is bijvoorbeeld dat een meer decentraal loonvormingsproces met een minder grote rol van de centrale overheid tot grotere loonspreiding leidt. Harde uitspraken zullen we hierover overigens niet kunnen doen. Lonen worden niet alleen bepaald door de institutionele kenmerken van het loonvormingsproces, maar ook door andere factoren. Een vergelijking tussen vijf landen geeft te weinig informatie om uitspraken te doen over het causale verband tussen deze institutionele kenmerken aan de ene kant en de hoogte en spreiding van de lonen anderzijds.

We zullen ook nagaan of verschillen in netto uurlonen tussen landen worden gecompenseerd door verschillen in pensioenen. Het is immers mogelijk dat in een land het netto uurloon vergeleken met andere landen relatief hoog is, maar dat in dat land het pensioen juist relatief ongunstig is. We zullen een beschrijving geven van de pensioenstelsels in de verschillende landen en ingaan op de relatieve pensioenhoogte, de pensioengerechtigde leeftijd en de voorwaarden bij vervroegde uitkering. We beschikken niet over feitelijke pensioengegevens, maar over indicaties van het pensioen in relatie tot het loon (eindloon of gemiddeld loon) bij een volledig arbeidsleven.³ In sommige landen is het pensioenstelsel complex en is er niet, zoals in Nederland, een streefpercentage voor het pensioen in relatie tot het verdiende loon.

In het onderzoek is (afgezien van de pensioenen) niet naar secundaire arbeidsvoorwaarden gekeken en ook niet naar tertiaire arbeidsvoorwaarden.

Ten slotte merken we op dat het onderzoek de situatie tot en met 2010 weergeeft. In recente jaren is er nogal wat veranderd. Sindsdien zijn de nettolonen in Nederland omlaag gegaan, terwijl in sommige andere landen (in het bijzonder Duitsland en Zweden) de lonen fors gestegen zijn. Cijfers die door de House of Commons library op grond van Eurostat gegevens zijn opgesteld⁴ laten zien dat de loonkosten per uur in Nederland en het Verenigd Koninkrijk zijn gedaald met respectievelijk 5,8 procent en 5,5 procent, terwijl deze in Frankrijk, Duitsland en Zweden gestegen zijn met respectievelijk 0,4 procent, 2,7 procent en 4,4 procent. Verder zijn in alle betrokken landen de pensioenstelsels aan verandering onderhevig. Voor Nederland bijvoorbeeld is het maar zeer de vraag of in de toekomst bij een volledig arbeidsleven een pensioen van 70 procent van het gemiddelde verdiende loon in stand zal blijven. Dus als de vergelijking in 2013 zou worden gemaakt, zou het beeld dat uit dit onderzoek naar voren komt wat veranderd kunnen zijn.

³ Een alternatief zou zijn om de lonen op te hogen met de pensioenpremies. Het probleem is echter dat in sommige landen voor ambtenaren geen premies worden afgedragen. Verder kan dit worden gedaan voor brutolonen, maar is onduidelijk hoe dit dan vertaald moet worden naar nettolonen, waar in dit onderzoek de nadruk op ligt.

⁴ “Toch geen lagelonenland”, De Volkskrant, 13 augustus 2013.

De vraagstelling is in onderstaand schema samengevat.

Schema 1.1 Onderzoeksvragen

Vragen	Bijzonderheden
Hoe verhouden de gemiddelde bruto en netto uurlonen van werknemers in de publieke sector in Nederland zich tot die in Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zweden?	<p>Onderscheiden naar:</p> <p>de deelsectoren openbaar bestuur centraal niveau, openbaar bestuur decentraal niveau, politie, defensie, rechterlijke macht en onderwijs</p> <p>beroepen binnen deze deelsectoren</p> <p>persoonskenmerken (opleidingsniveau, leeftijd en geslacht)</p> <p>baankenmerken (parttime/fulltime en tijdelijk/vast dienstverband)</p>
Hoeveel verdient een werknemer in de publieke sector in Nederland bruto en netto per uur vergeleken met een vergelijkbare werknemer in de andere vier landen?	<p>Onderscheiden naar deelsector en beroep</p> <p>Gecorrigeerd voor persoons- en baankenmerken</p>
Hoe is het verschil tussen bruto- en nettoloon opgebouwd?	Analyse per land van de componenten van het brutoloon die het verschil met het nettoloon uitmaken
Hoe verhoudt voor elk van de landen het nettoloon in de publieke sector zich tot dat in de private sector	<p>Onderscheiden naar beroep</p> <p>Gecorrigeerd voor persoonskenmerken en baankenmerken</p>
Hoe verloopt het loonvormingsproces in de verschillende landen?	Kwalitatieve beschrijving. Gaat onder meer in op centraal/decentraal karakter van loonvorming en de rol van de sociale partners
Wat zijn de verschillen in pensioenstelsels tussen de landen?	Vooraf kwalitatieve beschrijving. Gaat in op de vraag of verschillen in pensioenen compensatie bieden voor verschillen in netto uurlonen

1.2 ONDERZOEKSOPZET

De analyses van de lonen gebeuren op basis van individuele loongegevens in de vijf landen. Uitgangspunt hierbij is dat zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van administratieve bronnen omdat deze de meest betrouwbare gegevens bevatten. Idealiter zouden we integrale administratieve gegevens gebruiken, zodat we de werkelijke gemiddelde lonen per deelsector en beroep kunnen berekenen. Dergelijke gegevens zijn echter alleen beschikbaar voor de publieke sector in Zweden. Voor Nederland zijn weliswaar integrale loongegevens beschikbaar via het Sociaal-Statistisch Bestand (SSB), maar hierin zijn geen gegevens opgenomen over het beroep van werknemers (en evenmin over hun opleidingsniveau). Hiervoor moet een koppeling worden gemaakt met de Enquête Beroepsbevolking (EBB), die wordt gehouden onder een steekproef van de bevolking. Daardoor is het aantal beschikbare waarnemingen beperkt. Voor 2010 gaat het om ruim 16 duizend waarnemingen in de collectieve sector en ruim 82 duizend waarnemingen in de private sector.

De Zweedse cijfers voor de publieke sector zijn integraal en inclusief opleiding en beroep. De gegevens voor de private sector zijn een (omvangrijke) steekproef uit het integrale bestand. Voor beide sectoren zijn dus voor Zweden aanmerkelijk meer gegevens beschikbaar dan voor Nederland.

Ook voor het Verenigd Koninkrijk zijn administratieve gegevens beschikbaar. Dit betreft gegevens uit personeelsadministraties van arbeidsorganisaties. Het gaat om een steekproef. De aantallen zijn hoger dan voor Nederland (bijna 50.000 waarnemingen in de publieke sector en iets meer dan 100.000 waarnemingen in de private sector).

Schema 1.2 Gebruikte databronnen

Land	Belangrijkste databron(nen)	Bijzonderheden	Aantal personen waarover data beschikbaar (2010)		Periode waarover jaarlijks data beschikbaar zijn
			Publieke sector	Private sector	
Duitsland	Sociaal-Economisch Panel (steekproef)	Aanvulling met gegevens uit loonschalen van ambtenaren	2.545	7.452	2003-2011
Frankrijk	Labour Force Survey (steekproef)	Voor sommige jaren kon op beroepsniveau een vergelijking worden gemaakt met administratieve gegevens	27.865	23.028	2003-2011
Nederland	SSB (integraal bestand administratieve gegevens)	Koppeling met EBB nodig door ontbreken beroep en opleiding in SSB	16.523	82.011	2002-2010
Verenigd Koninkrijk	Administratieve data uit personeelsadministraties (steekproef)	Op sommige punten aanvulling met gegevens uit de Labour Force Survey	49.869	106.557	2002-2011
Zweden	Administratieve data: publieke sector integraal; particuliere sector op steekproefbasis	Geen	310.076	521.158	2002-2010

Bij gebrek aan individuele administratieve gegevens moest voor Duitsland en Frankrijk gebruik gemaakt worden van enquêtes onder werknemers. Voor Duitsland gaat het om het Sociaal-Economisch Panel en voor Frankrijk om de Labour Force Survey. Nadeel hiervan is dat het om lonen gaat die door werknemers worden opgegeven. Deze zijn mogelijk minder nauwkeurig dan administratieve gegevens. Voor beide landen kon echter een vergelijking worden gemaakt met hetzij geaggregeerde administratieve gegevens (Frankrijk), hetzij loonschalen (Duitsland). Voor Frankrijk is het aantal waarnemingen in de publieke sector groter dan in Nederland (bijna 28.000), maar in de private sector kleiner (ruim 23.000). In Duitsland is het aantal waarnemingen het kleinst: in totaal 10.000 waarnemingen, waarvan ruim 2500 in de publieke sector en bijna 7.500 in de private sector.

De uit te voeren analyses bestaan uit beschrijvende analyses en regressieanalyses. In de beschrijvende analyses worden gemiddelde lonen voor beroepen binnen deelsectoren berekend. Voor een indeling in drie niveaus (lager, middelbare en hogere beroepen) is vaak een differentiatie naar leeftijd en geslacht te maken. Voor meer gedetailleerde beroepen is dit in het algemeen niet mogelijk door een te klein aantal waarnemingen.

Door middel van regressieanalyses kunnen we individuele lonen per beroep binnen een deelsector verklaren uit persoons- en baankenmerken. Op basis hiervan kunnen we het loon van een medewerker uit de publieke sector met een bepaald profiel (deelsector, persoonskenmerken, baankenmerken) vergelijken met een medewerker met hetzelfde profiel uit de andere landen.

De analyses van het loonvormingsproces en de pensioenstelsels in de verschillende landen hebben een meer kwalitatief karakter.

1.3 LEESWIJZER

In hoofdstuk twee behandelen we het loonvormingsproces in de verschillende landen. In hoofdstuk drie gaan we allereerst in op de definities van bruto- en nettolonen. In dit hoofdstuk komt daarna het bruto-nettotraject aan de orde en presenteren we gegevens over de gemiddelde bruto en netto uurlonen naar deelsector, beroep en enkele persoonskenmerken. We gaan tevens in op de vraag of er een verband is tussen de loonverschillen tussen de landen en de verschillen in het loonvormingsproces. Vervolgens bevat hoofdstuk vier een vergelijking van de netto uurlonen op basis van regressieresultaten. In dit hoofdstuk vergelijken we de netto uurlonen van werknemers in de verschillende landen met een vergelijkbaar profiel. Hierbij wordt zowel een vergelijking gemaakt tussen werknemers in de publieke sector in de verschillende landen als per land tussen de publieke en de particuliere sector. Hoofdstuk vijf beschrijft en vergelijkt de pensioenstelsels in de verschillende landen. Hierbij komt aan de orde in hoeverre de eerder geconstateerde verschillen in netto uurlonen gecompenseerd worden door verschillen in pensioenvoorwaarden.

2 HET LOONVORMINGSPROCES

2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op de overeenkomsten en verschillen tussen Nederland enerzijds en Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk (VK) en Zweden anderzijds, wat betreft het loonvormingsproces. Hierbij komen de volgende aspecten aan de orde:

- Het organisatieniveau en –wijze waarop de loononderhandelingen plaatsvinden (centraal of decentraal);
- De wijze waarop de loononderhandelingen worden georganiseerd in de publieke sector;
- De mogelijkheid tot variatie tussen en binnen sub- sectoren in de publieke sector;
- De mogelijkheid van individuele arbeidsovereenkomsten in de publieke sector.

Wij beginnen dit hoofdstuk met een korte beschrijving van het loonvormingsproces in Nederland.

In de concluderende paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre verschillen in het loonvormingsproces tussen Nederland en de overige landen (mede) een verklaring kunnen geven voor verschillen in uurlonen van ambtenaren in dezelfde beroepen.

2.2 HET LOONVORMINGSPROCES IN NEDERLAND

Loonvorming is de manier waarop het loonpeil in een land tot stand komt. In **Nederland** zijn in beginsel werkgever en werknemer vrij om de hoogte van het loon te bepalen. Deze vrijheid wordt wel beperkt door de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en/of door de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

In Nederland is het proces van de loonvorming in de publieke en private sector in veel opzichten gelijk. Zowel in de publieke als in de private sector spelen de onderhandelingen voor een cao zich af op één niveau, namelijk ofwel op het niveau van één specifieke onderneming (ondernemings-cao) ofwel op het niveau van meerdere ondernemingen die eenzelfde soort activiteit uitoefenen (bedrijfstak-cao).⁵ Dit bepaalt tegelijk de werkingssfeer van een cao. In de publieke sector is dit altijd het bedrijfstakniveau. De onderhandelingen worden gevoerd door ofwel een vertegenwoordiger van één werkgever en één of meer werknemersorganisaties (in het geval van een ondernemings-cao) ofwel door één of meer werkgeversorganisaties en één of meer werknemersorganisaties (in het geval van een bedrijfstak-cao). In eerste instantie geldt de cao alleen voor die werkgever(s) en werknemers die lid zijn van de organisaties die deze hebben afgesloten. De werkgever die betrokken is bij de cao is verplicht om de arbeidsvoorwaarden van die cao ook toe te passen op werknemers in zijn onderneming die geen lid zijn van de betrokken vakorganisatie(s). Dit geldt zowel voor de werkgever die rechtstreeks is betrokken bij een bedrijfs-cao als voor de

⁵ Formeel gezien is bij het grootste deel van de publieke sector geen sprake van ‘echte’ cao’s, maar van arbeidsvoorwaardelijke regelingen. In de praktijk is het verschil echter gering. Sommige onderdelen van de onderwijssector (bijzonder onderwijs, hbo en wo) hebben wel ‘echte’ cao’s.

werkgevers die via het lidmaatschap van een werkgeversorganisatie betrokken is bij een bedrijfstak-cao.

Voor de publieke sector is bij de loonvorming het zogenoemde referentiemodel van toepassing. Dit model houdt in dat in beginsel de contractloonontwikkeling in de publieke sector die in de private sector volgt.⁶ Maar in bepaalde omstandigheden, bijvoorbeeld als in economisch minder gunstige tijden het overheidstekort stijgt, kan hiervan worden afgeweken en kan de overheid bijvoorbeeld een nullijn aan ambtenaren opleggen. Voor de private sector heeft de overheid die mogelijkheid normaal gesproken niet. Dit neemt niet weg dat de bestaande wetgeving het de overheid nog steeds mogelijk maakt ook in te grijpen in de loonvorming in de particuliere sector. Wel hebben de wijzigingen op de Wet op de loonvorming in zowel 1982 en 1987 de mogelijkheden daartoe sterk beperkt. Ingrijpen is alleen nog toegestaan in uitzonderlijke situaties (Jacobs, 2005). In de praktijk kan de overheid de loonvorming in de private sector alleen nog beïnvloeden langs indirecte weg en door onthouding van algemene-verbindendverklaring van cao's. Indirecte beïnvloeding kan door publicitaire druk (bijvoorbeeld hameren op het algemeen belang van gematigde loonontwikkeling) of door het belonen van een gewenste loonontwikkeling met fiscale maatregelen of andere maatregelen die gunstig zijn voor de sociale partners.

In Nederland is er de Wet AVV⁷. In het geval van een bedrijfstak cao kunnen de cao-partijen de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken om een algemeen verbindendverklaring (avv). De cao geldt dan niet alleen voor de aangesloten werkgevers en hun werknemers, maar voor alle werkgevers en hun werknemers in die bedrijfstak, ook de werknemers van die werkgevers die *niet* betrokken waren bij de totstandkoming van de cao (via lidmaatschap van een werkgeversorganisatie)⁸. Hierdoor valt uiteindelijk ruim 80 procent van de werknemers in Nederland onder een cao. De overige werknemers hebben een individuele arbeidsovereenkomst.

De regelingen en voorwaarden die in een cao zijn afgesproken moeten uiteraard aan de wettelijke voorschriften voldoen (bijvoorbeeld het minimum dat is gesteld aan het loon en het maximum dat is gesteld aan de arbeidsduur), maar zijn voor werknemers vaak gunstiger dan de wet voorschrijft.

Het feit dat de overheid de financiële kaders vaststelt voor de loononderhandelingen in de publieke sector betekent niet dat er in deze sector niets te onderhandelen valt. De overheid heeft de werknemers nodig voor een kwalitatief hoogwaardige en efficiënte uitvoering van publieke taken en zal daarom rekening houden met de belangen van haar werknemers. Dit neemt niet weg dat de overheid een veel grotere invloed heeft op de loonvorming in de publieke sector dan op die in de private sector.

⁶ Hierbij tekenen we aan dat de werkelijke loonontwikkeling naast de contractloonontwikkeling ook een zogenoemde incidentele component bevat. In het verleden is deze laatste component in de private sector groter geweest dan in de publieke sector (zie Berkhout, Van der Werff en Heyma, 2011). Dus zelfs als het referentiemodel wordt toegepast kan de feitelijke loonontwikkeling in de publieke sector afwijken van die in de private sector en het beleid van de centrale overheid kan hierin een rol spelen.

⁷ Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.

⁸ De cao moet dan wel 'representatief' zijn in de bedrijfstak. Dit wordt gemeten door de verhouding te nemen tussen enerzijds het totale aantal werknemers in dienst bij de werkgevers in de bedrijfstak die direct gebonden zijn aan de cao en anderzijds het totale aantal in de bedrijfstak werkzame werknemers. Indien deze verhouding 60 procent of meer is, is er sprake van voldoende representativiteit.

2.3 HET ORGANISATIENIVEAU EN – WIJZE WAAROP DE LOONONDERHANDELINGEN PLAATSVINDEN

2.3.1 DE ROL VAN CENTRALE OVERHEID

Zoals we hebben gezien bepaalt in **Nederland** de centrale overheid op basis van het regeringsbeleid de financiële kaders voor de cao-onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers in de publieke sector. De overheidsbemoeienis met de loonvorming in de private sector is aanzienlijk minder, maar niet geheel afwezig.

In **Zweden** is er in het geheel geen overheidsbemoeienis: het zijn de sociale partners die beslissen over de loonvorming en de arbeidsvoorwaarden op zowel sectoraal als lokaal niveau. Dit geldt zowel voor de publieke als voor de private sector. In Zweden is dus voor beide sectoren het loonvormingsproces gelijk.

In het **Verenigd Koninkrijk** vinden evenals in Nederland en Zweden zowel in de publieke als in de particuliere sector collectieve onderhandelingen plaats. Maar tussen beide sectoren zijn vrij grote verschillen. In de particuliere sector is het onderhandelingsproces zeer sterk gedecentraliseerd. De onderhandelingen vinden veel vaker dan in Nederland en Zweden op bedrijfsniveau plaats en minder op sectorniveau. In de publieke sector zijn de onderhandelingen meer gecentraliseerd. De verschillen tussen de verschillende deelsectoren binnen de collectieve sector zijn echter groot. In sommige gevallen vinden de onderhandelingen op VK-niveau plaats, maar in andere gevallen op het niveau van de afzonderlijke landen (Schotland, Engeland, Noord-Ierland en Wales). Voor sommige groepen zoals docenten bepaalt de centrale overheid de lonen mede op basis van adviezen van een onafhankelijk orgaan dat lonen inventariseert. Voor andere groepen zoals een deel van de lokale ambtenaren en de politie is de loonvorming juist sterk gedecentraliseerd. Dus in sommige opzichten is in het VK de rol van de centrale overheid in het loonvormingsproces groter dan in Nederland, maar in andere opzichten juist minder. Over het geheel genomen lijkt de loonvorming in het VK meer gedecentraliseerd en gedifferentieerd dan in Nederland.

Het loonvormingsproces in Duitsland en Frankrijk verschilt, wat de publieke sector betreft, vrij sterk van de eerder genoemde landen door een veel grotere rol van de centrale overheid.

In **Duitsland** worden voor de lonen van ambtenaren geen onderhandelingen gevoerd: lonen worden door de centrale overheid en de Länder bepaald vanuit de verplichting van goed werkgeverschap. De lonen van deze ambtenaren worden vastgelegd in wetten. In Duitsland werken daarnaast veel mensen in de publieke sector die niet de status van ambtenaar hebben ('Angestellte'): voor hen worden wel onderhandelingen (op centraal niveau) gevoerd. Deze onderhandelingen zijn overigens vaak weer van invloed op de loonontwikkeling van ambtenaren ('Beamte'). Länder bijvoorbeeld, kunnen zelf bepalen of ze de cao-uitkomsten ook van toepassing verklaren op ambtenaren. Ze kunnen ook bepalen om dit de ene keer wel en de andere keer niet te doen. Dit leidt dan tot een zekere differentiatie in loonontwikkeling onder ambtenaren.

In **Frankrijk** is de publieke sector volledig gereguleerd en gecentraliseerd door de overheid. Collectieve onderhandelingen zijn niet verplicht en niet juridisch bindend omdat de werknemers in de publieke sector een specifieke status hebben en omdat de overheid zowel de legitieme wetgever als de werkgever is.

2.3.2 ORGANISATIE VAN DE ONDERHANDELINGEN

In **Nederland** spelen de onderhandelingen voor een bedrijfstak-cao zich af op uitsluitend centraal niveau. De cao vormt voor een werkgever echter een (minimum)kader dat vervolgens op bedrijfsniveau verder kan worden ingevuld, door onderhandelingen met een ondernemingsraad of door onderhandelingen met individuele werknemers.

In **Zweden** zijn de loononderhandelingen in twee stappen. In de private sector is dat op het niveau van 1) de industrie/sector en 2) op het niveau van de organisatie/onderneming. In de publieke sector spelen de loononderhandelingen zich af op het niveau van de:

- 1 centrale vakbond van een beroepsgroep (bijvoorbeeld politie, docenten, verpleegkundigen) en vertegenwoordigers van de publieke werkgevers van die specifieke sector: op dit niveau komen sectorale cao's tot stand voor een beroepsgroep en:
- 2 overheidsorganisatie/onderneming: de sectorale overeenkomsten worden vertaald in lokale overeenkomsten en individuele lonen.

Nadat de sectorale cao's tot stand zijn gekomen vinden de onderhandelingen op het niveau van de organisatie plaats. Tijdens dit onderhandelingsproces worden de sectorale afspraken vertaald naar lokale afspraken en individuele lonen.

Hoe de sectorale cao's worden vertaald naar het lokale niveau varieert tussen de verschillende sectoren binnen de publieke sector. In 2011 kwam voor ca. 40 procent van de ambtenaren in de centrale overheidssector de loonvorming op zeer gedecentraliseerd niveau tot stand, zonder enige vooraf bepaalde regulering op centraal niveau. Voor de overige 60 procent van de werknemers werd de loonvorming, de omvang van loontoename, wel op centraal niveau gereguleerd, maar zonder ook maar enige individuele garantie van loongroei. Voor de lagere overheid gold zeer gedecentraliseerde loonvorming voor 17 procent van de ambtenaren.

De organisatie van de onderhandelingen in Nederland is vergelijkbaar met die van Zweden: zowel in Nederland als in Zweden kan de organisatie gezien worden als een tweetrapsraket.

In het **Verenigd Koninkrijk** verschilt de organisatie van de onderhandelingen per deelsector. Bijvoorbeeld voor de Civil Service vinden de onderhandelingen op departementaal niveau plaats. In Engeland en Wales (maar niet in Schotland en Noord-Ierland) volgt de lokale overheid veelal de loonschalen die zijn vastgesteld in centrale onderhandelingen tussen vakbonden en vertegenwoordigers van de lokale overheden. Zowel bij de centrale overheid als bij de decentrale overheid gelden echter voor sommige groepen ambtenaren aparte arrangementen die vaak een complexe historische achtergrond hebben. De loonvorming bij de politie is sterk gedecentraliseerd. In het onderwijs is sprake van nationale loonschalen (waarbij alleen Schotland afwijkt). Deze worden door de centrale overheid bepaald op basis van aanbevelingen van een onafhankelijk adviesorgaan.

Zoals eerder is aangegeven worden in **Duitsland** de lonen van ambtenaren door de centrale overheid bij wet vastgelegd. Er worden hiervoor geen loononderhandelingen gevoerd. Voor werknemers in de publieke sector die niet de status van ambtenaar hebben worden op centraal niveau (centrale overheid/Länder) onderhandelingen gevoerd tussen vakbonden van publieke werknemers en de centrale- overheid of de overheid van het Land. De onderhandelingsresultaten voor de 'Angestellte' beïnvloeden vaak wel de loonsveranderingen van de 'Beamte'.

Ook in **Frankrijk** is geen sprake van cao's voor werknemers in de publieke sector. Een nieuw aangestelde ambtenaar gaat deelnemen in een 'corps', dat gewoonlijk overeenkomt met een beroep op het laagste niveau ('grade'). Er kunnen verscheidene 'corps' zijn voor hetzelfde beroep. Het basisloon van een ambtenaar is alleen afhankelijk van zijn 'corps' en zijn 'grade'. Een uniforme loonschaal definieert de index van basislonen voor alle ambtenaren. De index-eenheid is een bepaald bedrag in euro's waard. Bovenop het basisloon worden specifieke toelagen (voor gezin/woning), bonussen en premies betaald.

Hoewel in Frankrijk geen loononderhandelingen voor de publieke sector plaatsvinden, spelen vakbonden toch een belangrijke rol in de loonvorming. Zij hebben namelijk zitting in adviserende comités die individuele loopbaanpaden (baantoewijzingen en promoties) bepalen. In Frankrijk bestaat in de collectieve sector een fors deel van het loon uit toeslagen die hiermee samenhangen.

2.3.3 WERKINGSFEER VAN EEN CAO

In **Nederland** valt ruim 80 procent van de werkenden onder de werkingssfeer van een cao. De overige werkenden hebben een individuele arbeidsovereenkomst. Binnen de publieke sector vallen *alle* ambtenaren onder een cao.

Deze percentages zijn vergelijkbaar met die van **Zweden**, waar in 2009 circa 90 procent van alle werkenden onder de werkingssfeer van een cao valt. Ook in Zweden vallen *alle* ambtenaren onder een cao. Een belangrijk verschil is dat in Zweden de organisatiegraad van werknemers veel hoger ligt dan in Nederland. Algemeen verbindendverklaring is daarom in Zweden geen issue.

In het **Verenigd Koninkrijk** valt ongeveer 75 procent van de werknemers in de publieke sector onder collectieve onderhandelingen. Maar bij slechts een derde van de werknemers is er sprake van een overeenkomst die meerdere werkgevers omvat. Buiten de publieke sector komt dit laatste nog veel minder voor.

In **Nederland**, het **VK** en **Zweden** is de looptijd van een cao of een andersoortige overeenkomst meestal één of twee jaar. In Nederland kan een cao afgesproken worden voor maximaal vijf jaar. Dit geldt in **Duitsland** ook voor de werknemers in de publieke sector die niet de status van ambtenaar hebben. In Zweden kan een cao verlengd worden voor een langere periode dan één of twee jaar. In **Frankrijk** bestaan zoals eerder aangegeven geen cao's voor ambtenaren.

2.4 VARIATIE VAN LONEN BINNEN EN TUSSEN DEELSECTOREN IN DE PUBLIEKE SECTOR

2.4.1 INHOUD VAN EEN CAO

In **Nederland** worden in de cao primaire (arbeidstijd, beloning (loonschalen), functioneringssystemen) en secundaire arbeidsvoorwaarden (vakantie, pensioenvoorwaarden, overwerkregelingen, regelingen in verband met ziekte en ontslag, arbeidsomstandigheden en veiligheid van werknemer) vastgelegd. Wat betreft de hoogte van het loon wordt onderhandeld over: de prijscompensatie, initiële en incidentele loonstijging⁹.

⁹ Prijscompensatie: is van toepassing op alle werknemers die onder een cao vallen: nominale lonen worden aangepast met de inflatievoet zodat de koopkracht gehandhaafd blijft; initiële loonstijging: van toepassing op alle werknemers die onder een cao vallen, is een loontoeename op de top van de prijscompensatie, doet reële lonen stijgen zodat de

In **Zweden** zijn er cao's die wel en cao's die geen algemeen loonniveau specificeren. In het algemeen wordt in Zweedse cao-onderhandelingen niet ingegaan op zaken als prijscompensatie, initiële en incidentele loontoename. In alle cao's in Zweden wordt in de eerste stap gereguleerd hoe in de tweede stap onderhandeld moet worden over individuele lonen. In de overeenkomst op bedrijfstakniveau tussen vakbonden en werkgeversorganisaties worden regels en procedures afgesproken met betrekking tot de loonvorming (de mate van decentralisatie en individualisering van het loon). Individuele lonen moeten bepaald worden op grond van objectieve criteria (mate van verantwoordelijkheid, moeilijkheidsgraad van de uit te voeren taken, vaardigheden, functionering, etc.). De criteria voor de bepaling van individuele lonen worden onderhandeld tussen de sociale partners.

In **Zweden** is een tendens tot een verdere decentralisatie, differentiatie en individualisering van de loonvorming. De acceptatie van een meer geïndividualiseerde loonvorming, gebaseerd op vaardigheden en functionering in plaats van op baankenmerken, groeit. Een dergelijke tendens zie je ook in **Nederland**. Steeds vaker wordt in een cao het kader vastgesteld dat op bedrijfsniveau verder moet worden ingevuld. Dit komt tot uiting in de periodieke vaststelling van de incidentele looncomponent. De Koning en Beretty (2011) hebben geconstateerd dat de incidentele component bij de overheid relatief geringer is dan in de private sector.

Decentralisatie komt in Nederland verder tot uiting in meer ondernemings-cao's, splitsingen van bedrijfstak-cao's en meer openingsclausules/invulmogelijkheden op ondernemingsniveau, als ook in meer andere soorten arrangementen op ondernemingsniveau, waaronder eenzijdige regelingen (Nagelkerke, 2008).

In het **Verenigd Koninkrijk** verschillen de aspecten waarover (naast het loon) wordt onderhandeld, afhankelijk van de sector/groep en de economische omstandigheden. Vergeleken met het verleden zijn bevrozing van lonen en het instellen van loonplafonds meer aan de orde. Ook het pensioenstelsel staat de laatste jaren hoog op de agenda (zoals het afschaffen van het eindloonsysteem, de toename van de pensioengerechtigde leeftijd voor nieuwe instroom en de verhoging van pensioenpremies).

In de onderhandelingen voor niet-ambtenaren die in de **Duitse** publieke sector werken worden de volgende onderwerpen meegenomen: salarisschalen, arbeidsuren, secundaire arbeidsvoorwaarden (vakantiedagen, bonussen, veranderingen in betalingsstructuur en carrièremogelijkheden).

In **Frankrijk** bestaan de 'onderhandelingen' uit bespreking van de aard van het indexpunt van de basislonen voor alle ambtenaren en van de structuur van het loongebouw ('wage grid').

2.4.2 DIFFERENTIATIE TUSSEN LONEN BINNEN EN TUSSEN SECTOREN

In **Nederland** hebben de volgende publieke sectoren een eigen cao:

- Centrale overheid;
- Gemeenten;
- Provincies;
- Waterschappen;
- Defensie;
- Politie;

koopkracht toeneemt; incidentele loonstijging: is van toepassing op individuen of groepen werknemers: een loonstijging als gevolg van promotie, overwerk, bonussen, leeftijd, etc.

- Rechterlijke macht;
- Onderwijs (binnen de sector onderwijs zijn 7 verschillende cao's).¹⁰

Tussen en binnen de diverse sectoren is er ruimte voor differentiatie tussen de lonen, omdat elke sector een eigen cao heeft en via de incidentele looncomponent.

In **Zweden** zijn de vakbonden niet zoals in Nederland naar sector georganiseerd, maar naar beroep. Er zijn drie grote federaties van vakbonden voor achtereenvolgens productiepersoneel, dienstverlenend personeel en hoger personeel. Over het algemeen hebben vakbonden zowel leden in de publieke als in de private sector. Zij sluiten aparte cao's af voor beide groepen leden.

Ook in Zweden kunnen grote verschillen optreden in de hoogte van lonen tussen deelsectoren in de publieke sector omdat de vertaling naar een lokaal loonniveau beïnvloed wordt door de regionale arbeidsmarktomstandigheden. Bovendien kunnen sommige beroepsgroepen in de publieke sector alternatieve werkgelegenheid vinden op de private arbeidsmarkt. Dit veroorzaakt regionale variatie in lonen tussen regio's met relatief veel potentiële private werkgevers en andere regio's met minder mogelijkheden op de private markt.

In Nederland hebben de ambtenaren dezelfde rechten op het gebied van zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof als werknemers in de private sector. Hetzelfde geldt voor rechten en plichten op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. In Zweden kunnen dergelijke regelingen voor ambtenaren in sommige sectoren gunstiger zijn dan voor werknemers in de private sector.

In Zweden is er in het algemeen geen verschil tussen ambtenaren en werknemers in de private sector wat betreft mogelijke additionele voordelen zoals een bedrijfsauto, een mobiele telefoon, bonussen, etc. In Nederland zijn dit type voordelen in het algemeen niet voor ambtenaren weggelegd, maar wel voor groepen werknemers in de private sector.

Ook in het **Vereinigd Koninkrijk** is een grote mate van differentiatie tussen lonen mogelijk. Sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw is de onderhandelingspositie van de vakbonden zwakker geworden. Zowel in de particuliere sector als in de publieke sector komt het meer dan vroeger voor dat werkgevers de vakbonden niet langer beschouwen als vertegenwoordiger van de werknemers. Ook in de publieke sector valt een vrij groot deel van de werknemers niet onder een cao. Ook er vanuit de overheidswerkgevers meer druk gekomen om lonen regionaal te differentiëren op grond van arbeidsmarktsituatie en prijspeil.

In **Duitsland** beïnvloeden de onderhandelingsresultaten voor de niet-ambtenaren in de publieke sector de loonontwikkeling van de ambtenaren. Maar hierover bestaat geen uniforme regels, waardoor de resultaten soms wel en soms ook niet worden overgenomen voor ambtenaren. Daardoor is toch een zekere differentiatie in lonen tussen ambtenaren mogelijk.

De differentiatie tussen lonen van ambtenaren in **Frankrijk** lijkt in eerste instantie gering te zijn: er is een uniforme loonschaal die de index van basislonen voor alle ambtenaren definieert. Bovenop het basisloon worden echter specifieke toelagen, bonussen en premies betaald, waardoor er een zekere mate van differentiatie in de lonen kan ontstaan.

¹⁰ Dit geldt voor het uit de publieke middelen bekostigde onderwijs. Daarnaast is er een groot aantal cao's voor particulier onderwijs.

2.5 INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

In **Nederland** zijn individuele arbeidsovereenkomsten niet mogelijk in de publieke sector¹¹, wel in de private sector. Hetzelfde geldt voor **Zweden**, ook daar vallen alle ambtenaren onder een cao. Maar in Zweden is de tendens tot een verdere decentralisatie, differentiatie en individualisering van de invulling van de centraal afgesloten cao verder dan in Nederland, ook in de publieke sector. Omdat in Zweden de loonvorming in hoge mate gedecentraliseerd is kan gesproken worden van individuele loonovereenkomsten binnen het kader van de collectieve onderhandelingsovereenkomsten. De mate van decentralisatie varieert binnen beroepsgroepen en tussen publieke en private sectoren (zie ook 4.4.1).

Ook in het **Verenigd Koninkrijk** is er meer ruimte voor individuele arrangementen dan in Nederland. Er is vooral druk om lonen te differentiëren tussen regio's vanwege de grote variatie in de kosten van levensonderhoud, vooral tussen Londen en de rest van het VK).

Van individuele arrangementen lijkt in **Duitsland** niet direct sprake te zijn. In **Frankrijk** spelen toeslagen op het (centraal vastgestelde) loon een belangrijke rol. Gemiddeld bestaat 40 procent van het loon uit toeslagen.

2.6 LOONVERSCHILLEN EN LOONVORMINGSSYSTEEM

Is er een verband tussen het loonvormingssysteem en de spreiding van de lonen? Met de beschikbare gegevens kunnen we daar geen harde uitspraken over doen, omdat ook andere factoren hierop van invloed zullen zijn. We kunnen hoogstens enkele indicaties geven. Op basis van de bruto uurlonen¹² in de verschillende deelsectoren hebben we per land een maatstaf voor de spreiding in de lonen bepaald. Deze maatstaf is de variatiecoëfficiënt. Deze is gedefinieerd als de standaarddeviatie van de lonen gedeeld door het gemiddelde loon. De standaarddeviatie is berekend op basis van de bruto uurlonen voor de verschillende beroepsgroepen in de verschillende deelsectoren van de publieke sector. De resultaten zijn weergegeven in tabel 4.1.

Tabel 4.1 Spreiding in bruto uurlonen (variatioecoëfficiënten) per land en baanniveau

Baanniveau	Duitsland	Frankrijk	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Zweden
Lager	0,09	0,10	0,08	0,17	0,06
Middelbaar	0,10	0,11	0,07	0,14	0,09
Hoger	0,09	0,12	0,12	0,13	0,13

Bron: resultaten brutolonen naar beroep en deelsector uit hoofdstuk 3 van dit rapport.

De resultaten zijn maar ten dele te interpreteren door verschillen in het loonvormingssysteem. Dat het Verenigd Koninkrijk en Zweden (met uitzondering van

¹¹ In de zin dat alle individuele arbeidsovereenkomsten cao-gebonden zijn.

¹² We zijn hierbij uitgegaan van brutolonen omdat de loonvorming daar primair betrekking op heeft.

de beroepen met een laag baanniveau) een grotere loonspreiding laten zien is in overeenstemming met de eerdere constatering dat in beide landen de loonvorming in de publieke sector meer gedifferentieerd is dan in Nederland. Voor Duitsland en Frankrijk zouden we een kleinere spreiding verwachten. Maar kennelijk bieden de daar geldende systemen toch mogelijkheden voor differentiëren. We hebben gezien dat in Frankrijk toeslagen, die een bron van loondifferentiatie kunnen vormen, een hoog percentage van het loon uitmaken. Voor Duitsland speelt waarschijnlijk een rol dat de gegevens zowel Beamte als Angestellte betreffen (het bruto loon van Beamte is hoger dan het brutoloon Angestellte). Voor laatstgenoemden worden in tegenstelling tot de 'Beamte' wel loononderhandelingen gevoerd die vooral tussen de Länder kunnen leiden tot loonverschillen.

Het is nog lastiger om een verband te leggen tussen loonvormingssysteem en hoogte van de (bruto) uurlonen. Men zou kunnen verwachten dat naarmate de loonvorming in de publieke sector vrijer en meer gedecentraliseerd is, de verschillen met de marktsector kleiner zullen zijn. De werkgevers zullen in dat geval, zo zou men kunnen redeneren, meer rekening houden met marktomstandigheden en de concurrentiepositie ten opzichte van werkgevers in de private sector. Maar in Zweden, dat een sterk gedecentraliseerde loonvorming in de publieke sector heeft, zijn de verschillen in loonhoogte met de marktsector juist groot (ten nadele van de werknemers in de publieke sector). In Duitsland, met een sterk gecentraliseerde loonvorming, zijn de verschillen tussen de lonen in de publieke sector en die in de marktsector over het algemeen veel kleiner. Ook hier geldt dat andere factoren een rol kunnen spelen. Zo zouden relatief lage lonen gecompenseerd kunnen worden door betere secundaire en tertiaire voorwaarden.

2.7 CONCLUSIES EN SLOTOPMERKINGEN

Het Nederlandse systeem van loonvorming lijkt het meest op dat in Zweden. In beide landen is zowel in de publieke sector als in de marktsector sprake van collectieve arbeidsovereenkomsten. In de publieke sector vallen in beide landen alle werknemers in de publieke sector onder een cao. Het enige verschil is dat in Nederland in de publieke sector de centrale overheid een rol speelt bij de loonvorming door het vaststellen van de financiële kaders voor de onderhandelingen. Doordat in Zweden deze rol afwezig is, is er in Zweden een grotere mate van decentralisatie in de loonvorming.

Dit laatste is ook het geval in het Verenigd Koninkrijk. Hier speelt mee dat dit uit vier verschillende landen bestaat die soms wel maar soms ook niet de loonvorming in de publieke sector onderling afstemmen. Verder valt in het Verenigd Koninkrijk vergeleken met Nederland en Zweden een kleiner deel van de werknemers in deze sector onder een collectieve arbeidsovereenkomst, vooral als men kijkt naar overeenkomsten waar meerdere werkgevers bij betrokken zijn. De afnemende invloed van vakbonden versterkt de druk vanuit de werkgevers om tot meer differentiatie te komen, bijvoorbeeld regionale differentiatie.

In Duitsland en Frankrijk is de rol van de overheid bij de loonvorming veel groter dan in de eerder genoemde landen. In Duitsland worden de lonen van ambtenaren bij wet bepaald. Maar voor de grote groep van werknemers in de publieke sector die niet de status van ambtenaar heeft worden op centraal niveau (dat wil zeggen Bundes- en Länderniveau) loononderhandelingen gevoerd. Door een wisselende koppeling tussen de resultaten van deze onderhandelingen en de loonontwikkeling van ambtenaren is er toch sprake van differentiatie in de lonen van ambtenaren. Ook in Frankrijk is ondanks het gecentraliseerde karakter van de loonvorming differentiatie in de lonen mogelijk door een toeslagenstelsel.

Het is moeilijk om een verband te leggen tussen de kenmerken van het loonvormingsproces en de spreiding of hoogte van de lonen. Uit de beschikbare gegevens is geen verband met de hoogte van de lonen af te leiden. De resultaten voor Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Zweden geven enige ondersteuning voor de hypothese dat een meer gedecentraliseerd systeem leidt tot meer loonspreiding. Maar in de meer gecentraliseerde systemen van Duitsland en Frankrijk is de loonspreiding gemiddeld genomen niet kleiner dan in Nederland. In Frankrijk kan dit toegeschreven worden aan het systeem van loontoeslagen: toeslagen vormen in Frankrijk een groot bestanddeel van het loon en kunnen individueel variëren. In Duitsland heeft een groot deel van de ambtenaren niet de status van ambtenaar. Voor deze Angestellte is de loonvorming vrijer en meer gedecentraliseerd. Bovendien gaat hiervan effect uit op de loonvorming van ambtenaren ('Beamte'). Zo lijkt elk systeem wel een weg te vinden om tot een zekere flexibiliteit van de lonen te komen.

3 BRUTO EN NETTO UURLONEN

3.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op de bruto en netto uurlonen in Nederland, Duitsland, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk en Zweden. Allereerst wordt in paragraaf 3.2 ingegaan op de gehanteerde sector- en beroepenclassificaties en het gebruikte loonbegrip en bevat paragraaf 3.3 een gedetailleerde beschrijving van het bruto-nettotraject. Paragraaf 3.4 geeft een beschrijving van de situatie in de afzonderlijke landen. Vervolgens worden in paragraaf 3.5 gemiddelde bruto en netto uurlonen gepresenteerd voor afzonderlijke beroepen per deelsector binnen de publieke sector. We besluiten met de conclusies in paragraaf 3.6.

3.2 CLASSIFICATIES EN DEFINITIES

Sector- en beroepenclassificatie

Om een goed beeld te geven van de lonen in de publieke sector hebben we een aantal representatieve beroepen geselecteerd per deelsector. De volgende zes deelsectoren van de publieke sector worden onderscheiden: centrale overheid, decentrale overheid, politie, defensie, rechterlijke macht en onderwijs. Per deelsector is minimaal één aansprekend, herkenbaar beroep voor die deelsector in de vergelijking meegenomen zoals beleidsambtenaar of politieagent. Andere beroepen zoals ‘middelbare administratieve beroepen’ zijn wat minder specifiek. Naast de specifieke(re) beroepen kijken we binnen elke deelsector ook naar een globale indeling van beroepen verdeeld naar baanniveau: lagere, middelbare en hogere¹³ beroepen. Zie tabel 3.1 voor de lijst van specifieke(re) beroepsgroepen met aanduiding van het baanniveau en eventueel enkele voorbeelden.

De beroepenclassificatie uit de EBB kan gekoppeld worden met de internationale beroepenclassificatie (ISCO codes¹⁴). Dit geldt ook voor de andere landen. Op deze wijze hebben wij vergelijkbare beroepen kunnen identificeren in de verschillende landen. Per deelsector zijn een aantal beroepen geselecteerd waarvoor voor alle landen voldoende waarnemingen beschikbaar zijn om een vergelijkende analyse uit te voeren.

Het loonbegrip

De Nederlandse situatie vormt ook hier het uitgangspunt. In Nederland is *Brutoloon sociale verzekeringen* het loon waarover de premies voor werknemersverzekeringen, zoals de Werkloosheidswet en Zorgverzekeringswet, worden berekend. Het gaat hierbij om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat door de werkgever aan de werknemer wordt betaald (salaris en bijzondere beloningen – vergoeding voor overwerk is niet inbegrepen). Tot het brutoloon sociale verzekeringen worden naast loon in geld ook fooien en niet in geld uitgekeerd loon (loon in natura, zoals verstrekking van kleding, gebruik woning, opties en kinderopvang) gerekend. De bijdragen van werknemers voor pensioen- en VUT-regelingen alsmede beloningscomponenten die uitsluitend bij de bepaling van de loonbelasting/premies

¹³ De hogere beroepen in deze studie bevatten naast de hogere beroepen ook de wetenschappelijke beroepen.

¹⁴ ISCO: International Standard Classification of Occupations, een classificatie van beroepen van de International Labour Organization (ILO).

volksverzekeringen een rol spelen (o.a. vergoeding Zvw) behoren niet tot het brutoloon sociale verzekeringen.

Tabel 3.1 Beroepsgroepen per deelsector

<i>Beroep</i>	Beroepenclassificatie	
	<i>Beroepsniveau</i>	<i>Voorbeelden</i>
Openbaar bestuur: Centrale overheid		
Beleidsambtenaar	hoger / wetenschappelijk	Beleidsambtenaar
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	middelbaar	Belastingambtenaar, -assistent, douaneambtenaar
Penitentiair inrichtingswerker	middelbaar	Gevangenisbewaarder
Middelbare administratieve, commerciële beroepen excl. automatisering/ICT	middelbaar	Secretaresse, boekhouder, pr adviseur, administratief employee
Hogere administratieve, commerciële beroepen excl. automatisering/ICT	hoger / wetenschappelijk	Administratief medewerker, bedrijfsorganisatiedeskundige, accountant, pr adviseur
Openbaar bestuur: Decentrale overheid		
Beleidsambtenaar	hoger / wetenschappelijk	Beleidsambtenaar
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	middelbaar	Secretaresse, boekhouder, pr adviseur, administratief employee
Hogere administratieve, commerciële beroepen	hoger / wetenschappelijk	Administratief medewerker, bedrijfsorganisatiedeskundige, accountant, pr adviseur
Manager	hoger / wetenschappelijk	Manager
Middelbare technische beroepen	middelbaar	ICT medewerkers
Hogere technische beroepen	hoger / wetenschappelijk	Bouwkundig projectleider, wegen waterbouwkundig ontwerper, verkeersplanoloog, systeemanalist
Veiligheid: Politie		
Politieagent	middelbaar	Politieagent, wachmeester
Politie-inspecteur, rechercheur	hoger	Politie-inspecteur, rechercheur
Veiligheid: Defensie		
Militair lagere rangen dan onderofficier	lager	Soldaat
Militair onderofficier	middelbaar	Korporaal, sergeant
Militair hogere rangen dan onderofficier	hoger / wetenschappelijk	Luitenant, kapitein, majoor
Rechterlijke macht		
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	hoger / wetenschappelijk	Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur
Onderwijs		
Docent basisonderwijs	hoger / wetenschappelijk	
Docent voortgezet onderwijs	hoger / wetenschappelijk	
Docent middelbaar beroepsonderwijs	hoger / wetenschappelijk	
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	hoger / wetenschappelijk	

Het gehanteerde begrip voor *brutoloon* in deze studie behelst het brutoloon sociale verzekeringen vermeerderd met spaarloon en/of levensloop, het werkgeversdeel van de premies werknemersverzekeringen en vergoeding Zvw door de werkgever.

Het *nettoloon* bestaat uit het brutoloon verminderd met ingehouden loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en de ingehouden bijdrage Zvw.

De gegevens om het nettoloon te bepalen volgens bovenstaande definitie zijn vanaf 2006 beschikbaar. De nettolonen in de jaren daarvoor (2002-2005) zijn bepaald aan de hand van de geschatte relatie tussen bruto- en nettolonen in de jaren erna (2006-2010).

De (bruto en netto) *uurlonen* zijn verkregen door het loon over een jaar te delen door het aantal regulier gewerkte uren (per jaar, exclusief vakantie en overwerk) in dat jaar.

3.3 HET BRUTO-NETTOTRAJECT

Deze paragraaf beschrijft het bruto-nettotraject zoals deze is toegepast op de Nederlandse data. De berekening van de buitenlandse bruto- en nettolonen is hier zo goed mogelijk op aangepast. Omdat de premies sociale zekerheid in de verschillende landen in wisselende percentages door werknemers en/of werkgevers betaald worden – in Zweden worden deze premies bijvoorbeeld geheel door de werkgevers betaald – hanteren we een definitie van het brutoloon met inbegrip van het werkgeversdeel van de premies sociale zekerheid. In Nederland betekent dit dat het werkgeversdeel van de premies werknemersverzekeringen onderdeel uitmaakt van het brutoloon.

Het bruto uurloon wordt bepaald door het jaarlijkse brutoloon te delen door het totaal aantal gewerkte reguliere uren in dat jaar:

$$\text{Bruto uurloon} = \text{brutoloon (per jaar)} / \text{regulier gewerkte uren (per jaar)}$$

Hierbij is het brutoloon gedefinieerd als:

$$\text{Brutoloon} = \text{regulier loon}$$

- inclusief*
- (i) eenmalige beloningen
 - (ii) spaarloon en/of levensloop
 - (iii) loon in natura
 - (iv) werkgeversdeel van de werknemersverzekeringen
 - (v) vergoeding Zvw (door werkgever)
- exclusief*
- (vi) auto van de zaak
 - (vii) bijdragen van werknemers voor pensioen- en VUT-regelingen
 - (viii) bijdragen van werkgevers voor pensioen- en VUT-regelingen
 - (ix) beloning voor overwerk

Het aantal regulier gewerkte uren is het aantal gewerkte uren op basis van het contract zonder vakantie en overwerk¹⁵:

Regulier gewerkte uren = gewerkte uren exclusief vakanties en overwerk

Het (jaarlijks) nettoloon wordt vervolgens bepaald op grond van het bruto-nettotraject volgens:

Nettoloon = Brutoloon
– spaarloon en/of levensloop
– inkomstenbelasting
– bijdrage Zvw
– premies volksverzekeringen
– werknemersdeel premies werknemersverzekeringen¹⁶

De premies volks- en werknemersverzekeringen (sociale zekerheid) bestaan uit:

Algemene Ouderdomswet (AOW)
Algemene nabestaandenwet (Anw)
Algemene wet bijzonder ziektekosten (AWBZ)
Werkloosheidswet (WW)
Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (WIA, IVA)
Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WIA, WGA)
Ziektewet (ZW)

Het netto uurloon wordt verkregen door het jaarlijkse nettoloon te delen door het aantal regulier gewerkte uren in dat jaar:

Netto uurloon = Nettoloon (per jaar) / Regulier gewerkte uren (per jaar)

3.4 LOONINFORMATIE PER LAND

In deze paragraaf geven we per land een beschrijving van de data, de bijzonderheden en de afwijkingen ten opzichte van Nederland in type data, beroepenclassificatie en bruto-nettotraject.

3.4.1 DUITSLAND

De gegevens van Duitsland zijn gebaseerd op het *Sozio-oekonomisches Panel* (SOEP) in combinatie met administratieve gegevens (betreffende schalen, geen feitelijke lonen) van de *Statistisches Bundesamt*. De data in SOEP is niet administratief van aard: de gegevens worden verzameld op basis van een enquête van ongeveer 11.000

¹⁵ Het totaal aantal uren bestaat uit reguliere uren en overwerkuren. De reguliere uren bestaan uit regulier gewerkte uren en vakantie-uren.

¹⁶ Vanaf het jaar 2009 betalen de werknemers niet meer mee aan de werknemersverzekeringen en is het werknemersdeel van de premies werknemersverzekeringen op nul gezet.

huishoudens. Dit betekent dat de gegevens door de huishoudens zelf zijn gerapporteerd, en dat de observaties per beroepsgroep vaak vrij klein zijn. De op grond van deze data berekende gemiddelde uurlonen worden vergeleken met de uurlonen afkomstig van de salarisschalen. Deze laatste worden op basis van de salarisschalen en gemiddelde opleiding en senioriteit per beroepsgroep bepaald, zowel voor de centrale overheid als voor de decentrale overheid¹⁷ (in deze vergelijking gerepresenteerd door de deelstaat Nordrhein-Westfalen).

In Duitsland kunnen twee typen werknemers in de publieke sector onderscheiden worden. De kern van de publieke werknemers wordt gevormd door de ‘Beamte’, een groep ambtenaren die vrijgesteld zijn van sociale verzekeringspremies¹⁸ en pensioenpremies. Daarnaast zijn er ook publieke werknemers die deze privileges niet genieten, de ‘Angestellte im öffentlichen Dienst’. In 2011 hadden van de ruim 4,6 miljoen werknemers in de publieke sector ongeveer 1,9 miljoen de status van ‘Beamte’. Beide typen werknemers zijn vertegenwoordigd in SOEP.

De dataset SOEP bevat informatie over zowel netto- als brutolonen. Het brutoloon bestaat voornamelijk uit regulier loon, gezinstoelagen, en functionele toelagen (inclusief eenmalige beloning, bonus). Loon in natura speelt geen rol voor ambtenaren in Duitsland. In het geval van de ‘Angestellte’ is aan de brutolonen het werkgeversdeel van de sociale zekerheidspremies (inclusief staatspensioen en zorgverzekering) toegevoegd. In het geval van de ‘Beamte’ betaalt de werkgever, de overheid dus, niet mee aan de sociale zekerheidspremies. Het nettoloon is het brutoloon minus bijdragen aan sociale zekerheid, pensioen (eerste pijler), en (basis-) gezondheidszorg, alsmede inkomstenbelasting.

Binnen SOEP kan er geen onderscheid gemaakt worden tussen centrale en decentrale overheid. Voor dit onderscheid wordt gebruik gemaakt van de administratieve gegevens. Uit deze gegevens blijkt dat hogere functies in het algemeen meer betaald krijgen bij de centrale overheid, terwijl lagere functies soms juist meer betaald krijgen op decentraal niveau. Per schaal kan het verschil in loon tussen centraal en decentraal bepaald worden. In het geval van middelbare en hogere functies betaalt de decentrale overheid ongeveer vijf à zes procent lagere uurlonen, in het geval van lagere functies betaalt de decentrale overheid ongeveer vier procent hogere uurlonen. Met behulp van een schatting van het aandeel werknemers werkzaam bij de centrale overheid¹⁹ kan het uurloon van bijvoorbeeld een beleidsambtenaar gesplitst worden in een uurloon voor een beleidsambtenaar bij de centrale overheid en een uurloon voor een beleidsambtenaar bij de decentrale overheid.

In de sector Defensie kan geen onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende militaire rangen. Binnen de sector onderwijs worden docenten voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs niet van elkaar onderscheiden. De categorieën *alle*

¹⁷ De centrale overheid in Duitsland (‘Bund’) bestaat voornamelijk uit ministeries en organisaties die direct onder deze ministeries vallen. De decentrale overheid wordt gevormd door de deelstaten (‘Länder’), de gemeenten en sociale zekerheid of daaraan gerelateerde organisaties.

¹⁸ ‘Beamte’ zijn ook vrijgesteld van zorgverzekeringspremies, maar zullen dat deel van de zorgkosten dat de overheid niet vergoed zelf moeten bijverzekeren; de overheid vergoedt 50% (eigen kosten) of 80% (gezinsleden) van de zorgkosten.

¹⁹ Aangezien de afzonderlijke aandelen werknemers centrale en decentrale overheid per beroepsgroep niet bekend zijn, is het totale aandeel over alle werknemers in de publieke sector genomen.

beroepen (lagere, middelbare en hogere) zijn in Duitsland alleen gebaseerd op de 'Beamte' en op een beperkt aantal beroepen.²⁰

Tabel 3.2 *Vergelijking netto uurlonen Duitsland*

Duitsland	<u>netto uurlonen</u>	
	SOEP 2011	Salarisschalen 2012
Openbaar bestuur: Centrale overheid		
Beleidsambtenaar	22,49	27,34
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	16,92	17,72
Penitentiair inrichtingswerker	15,39	16,12
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	17,10	17,72
Hogere administratieve, commerciële beroepen	23,16	27,34
Openbaar bestuur: Decentrale overheid		
Beleidsambtenaar	21,03	25,16
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	15,90	16,98
Hogere administratieve, commerciële beroepen	21,66	25,16
Manager	21,34	28,06
Middelbare technische beroepen	19,24	16,98
Hogere technische beroepen	19,35	22,46
Veiligheid: Politie		
Politieagent	16,19	18,72
Politie-inspecteur, rechercheur	18,06	21,45
Veiligheid: Defensie		
Militair, alle rangen	16,01	16,80
Rechterlijke macht		
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	21,53	33,63
Onderwijs		
Docent basisonderwijs	18,87	25,04
Docent voortgezet onderwijs	21,65	29,65
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	21,15	25,28

Voor Duitsland kunnen we de gevonden netto uurlonen, die gebaseerd zijn op enquêtegegevens (SOEP), vergelijken met netto uurlonen gebaseerd op de administratieve schaalgegevens. Om enigszins vergelijkbare uurlonen te verkrijgen zijn de volgende berekeningen uitgevoerd (met bijbehorende aannamen). Ten eerste zijn de uurlonen op grond van de schaalgegevens netto uurlonen van 'Beamte'. Dit betekent dat de SOEP-gebaseerde uurlonen omgezet moeten worden in lonen voor

²⁰ In SOEP kan niet direct een sector geïdentificeerd worden. Een 'sector' wordt op basis van (voor die sector specifieke) beroepen gedefinieerd. Dit betekent dat niet alle personen in een sector meegenomen worden. Binnen deze beroepen worden alleen de 'Beamte' gebruikt, aangezien daarvan een indeling in 'mittlerer Dienst' (lager), 'gehobener Dienst' (middelbaar), 'höhere Dienst' (hoger) bestaat.

alleen ‘Beamte’. Dit is gedaan met behulp van een schatting (op basis van regressieanalyse) van het algemene loonverschil tussen ‘Beamte’ en ‘Angestellte’ voor 2003 en 2010 (‘Beamte’ verdienen netto 15,8 procent meer in 2003 en 29,9 procent meer in 2010) en de (bekende) aandelen van beide groepen per beroepsgroep. Ten tweede is per beroepsgroep een “gemiddelde”, representatieve schaal gekozen. Ten derde is het loon binnen deze schaal afhankelijk van opleiding en senioriteit. Deze zijn bepaald op basis van de gemiddelden per beroepsgroep uit SOEP. Als laatste is het loon binnen een schaal ook nog afhankelijk van burgerlijke staat en aantal kinderen. Hier veronderstellen we dat de ‘Beamte’ zijn getrouwd en twee kinderen hebben (in werkelijkheid is een meerderheid getrouwd en ligt het gemiddelde kinderaantal boven de 1,5).

Beide uurlonen zijn per (specifieke) beroepsgroep naast elkaar gezet in tabel 3.2. Ondanks de beperkende aannames komen de uurlonen vrij aardig overeen. Wel zijn de uurlonen volgens de salarisschalen voor vrijwel alle beroepen hoger. Het grootste verschil treedt op bij de beroepsgroep van de rechters. Dit komt waarschijnlijk doordat de observaties in SOEP vermoedelijk voor een groot deel juridische adviseurs of andere juridische professionals betreffen, terwijl de salarisschalen van toepassing zijn op rechters en officiers van justitie.

3.4.2 FRANKRIJK

Voor Frankrijk gebruiken we twee datasets, de *Enquête Emploi (EE)* en de *Enquête des revenus fiscaux et sociaux (ERFS)*. De *Enquête Emploi*, de Franse ‘labour force survey’, is een uitgebreide dataset en is beschikbaar vanaf 2003 tot en met 2011. Het jaar 2002 is niet goed vergelijkbaar met de daaropvolgende jaren als gevolg van een methodologische verandering. Een nadeel van deze dataset is dat het loon door de werknemer zelf is opgegeven.

De *ERFS* bestaat uit fiscale administratieve data die individueel gekoppeld zijn aan de *EE*. De *ERFS* was voor deze studie beschikbaar voor de jaren 2005, 2008 en 2010. Echter alleen voor het jaar 2008 was een gedetailleerde beroepenclassificatie beschikbaar. Het nadeel van de fiscale data is dat alle verdiensten van een werknemer zijn samengevoegd, waarbij er geen onderscheid gemaakt kan worden tussen zijn/haar belangrijkste baan en eventuele andere (bij)banen. De vertekening die dit op de hoogte van het loon heeft is waarschijnlijk klein, aangezien ambtenaren gewoonlijk geen recht hebben op meerdere banen.

Op basis van het jaar 2008 is gekeken of er een vertekening is in de hoogte van de uurlonen in de *EE* (zelf opgegeven loongegevens) ten opzichte van de uurlonen in de *ERFS* (fiscaal administratieve loongegevens). In tabel 3.3 zijn beide lonen voor de verschillende beroepsgroepen naast elkaar gezet. Over het algemeen zijn de lonen afkomstig van de administratieve gegevens iets hoger. De vertekening is geschat met behulp van regressieanalyse waarin gecontroleerd is voor leeftijd, geslacht en loonniveau. Uit deze analyse volgt dat in de sector onderwijs en in het geval van de militairen de fiscaal administratieve uurlonen hoger liggen dan de zelf opgegeven uurlonen. In de andere sectoren zijn de verschillen niet significant verschillend van nul. Het verschil in de sector onderwijs komt waarschijnlijk doordat docenten vaak extra bijverdiensten hebben (juryleden, auteursrechten, e.d.). Aangezien we juist geïnteresseerd zijn in de reguliere inkomsten van het docentschap leidt deze bevinding niet tot een aanpassing van de *EE*-gegevens. In het geval van de militairen is het verschil waarschijnlijk te verklaren uit de additionele beloningen van militairen die uitgezonden worden. Deze additionele verdiensten zijn echter zodanig onregelmatig dat we besloten hebben de vertekening in de *EE* niet op basis van dit ene jaar te corrigeren.

Daarnaast hebben we nog voor de drie jaren 2005, 2008 en 2010 de gemiddelde lonen ('netto' lonen voor inkomstenbelasting) voor een aantal beroepsgroepen naast elkaar gezet op basis van een minder gedetailleerde beroepenclassificatie, zie tabel 3.4. Ook uit deze cijfers volgt dat de uurlonen in de *EE* geen structurele vertekening vormen ten opzichte van de uurlonen in de *ERFS*.

Het systeem van beroepenclassificatie in Frankrijk is niet (volledig) verenigbaar met de ISCO codes. In het bijzonder binnen het openbaar bestuur is er geen gedetailleerde classificatie van beroepen.²¹ Binnen de centrale overheid kan er geen onderscheid gemaakt worden tussen beleidsambtenaren en hogere administratieve, commerciële beroepen. Binnen de decentrale overheid kunnen de middelbare beroepen (middelbare administratieve, commerciële beroepen en middelbare technische beroepen) niet van elkaar onderscheiden worden. Dit geldt ook voor de hogere beroepen (beleidsambtenaren, managers, hogere administratieve, commerciële beroepen en hogere technische beroepen). De lagere, middelbare en hogere beroeps categorieën binnen politie en defensie bevatten geen burgerpersoneel.

De data in Frankrijk bevatten, net als in Zweden, informatie over de lonen na aftrek van de premies sociale zekerheid, maar voor de inkomstenbelastingen. De brutolonen zijn geschat op basis van de percentages voor de premies sociale zekerheid, inclusief werkgeversdeel. De werknemerspremie sociale zekerheid bevatten ook premies voor aanvullende pensioenen (tweede pijler). Deze premies zijn voor werknemers in de publieke sector echter minimaal. De overheid betaalt wel mee aan sociale zekerheidspremie maar betaalt, in tegenstelling tot private werkgevers, voor hun werknemers geen pensioenpremie (dit deel van de pensioenen wordt uit het algemene budget betaald).

Het brutoloon bestaat uit regulier loon, eenmalige beloningen, spaarloonregeling, bonussen en beloning voor overwerk maar is exclusief loon in natura. Het uurloon wordt verkregen door het brutoloon te delen door het daadwerkelijk gewerkte aantal uren.²² De inkomstenbelasting betreft het huishouden en hangt sterk af van de compositie van het huishouden (wel of geen partner, aantal kinderen) en inkomsten uit kapitaal. Het varieert van 0 tot 30 procent. Mensen moeten zelf deze belasting afdragen. Voor een (ruwe) schatting van de inkomstenbelasting gebruiken we de percentages die gelden voor een alleenstaande ambtenaar zonder kinderen, zonder ouder lid van het huishouden en zonder belastbaar kapitaal.

²¹ In Frankrijk is er sprake van een systeem dat gebaseerd is op de carrière. Hierin kan een ambtenaar in de loop der tijd verschillende soorten banen hebben, waarbij de classificatie de werkgever (centrale/decentrale overheid) en het baanniveau aangeeft.

²² Hier gebruiken we het daadwerkelijk gewerkte aantal uren omdat het loonbegrip de beloning voor overwerk bevat.

Tabel 3.3 *Vergelijking netto uurlonen (voor inkomstenbelasting) Frankrijk*

Frankrijk	<u>'netto' uurlonen voor inkomstenbelasting</u>	
	ERFS 2008	EE 2008
Openbaar bestuur: Centrale overheid		
Beleidsambtenaar	28,80	21,70
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	16,20	14,70
Penitentiair inrichtingswerker	15,00	12,50
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	13,80	13,30
Hogere administratieve, commerciële beroepen	28,80	21,70
Alle lagere beroepen	10,40	10,00
Alle middelbare beroepen	14,70	13,60
Alle hogere beroepen	22,80	19,80
Openbaar bestuur: Decentrale overheid		
Beleidsambtenaar	18,90	17,30
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	14,70	13,80
Hogere administratieve, commerciële beroepen	18,90	17,30
Manager	18,90	17,30
Middelbare technische beroepen	14,70	13,80
Hogere technische beroepen	18,90	17,30
Alle lagere beroepen	10,80	9,40
Alle middelbare beroepen	14,70	13,80
Alle hogere beroepen	18,90	17,30
Veiligheid: Politie		
Politieagent	13,40	12,10
Politie-inspecteur, rechercheur	17,90	16,50
Alle lagere beroepen	11,80	11,10
Alle middelbare beroepen	13,40	12,10
Alle hogere beroepen	17,90	16,50
Veiligheid: Defensie		
Militair lagere rangen dan onderofficier	9,70	10,10
Militair onderofficier	11,30	13,10
Militair hogere rangen dan onderofficier	17,40	18,50
Alle lagere beroepen	9,70	10,10
Alle middelbare beroepen	11,30	13,10
Alle hogere beroepen	17,40	18,50
Rechterlijke macht		
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	23,80	23,50
Onderwijs		
Docent basisonderwijs	15,80	14,30
Docent voortgezet onderwijs	22,50	19,10
Docent middelbaar beroepsonderwijs	22,40	15,10
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	19,30	21,70
Alle lagere beroepen	9,20	8,40
Alle middelbare beroepen	9,20	9,10
Alle hogere beroepen	19,80	17,10

Tabel 3.4 Vergelijking netto uurlonen (voor inkomstenbelasting) Frankrijk*

Frankrijk	<u>'netto' uurlonen voor inkomstenbelasting</u>					
	2005		2008		2010	
	ERFS	EE	ERFS	EE	ERFS	EE
Openbaar bestuur: Centrale overheid						
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	12.8	12.3	14.1	14.0	14.1	13.3
Lagere beroepen	12.1	13.0	12.9	13.4	13.3	13.4
Middelbare beroepen	19.2	17.7	19.6	20.2	20.6	19.7
Hogere beroepen	27.5	16.7	19.3	27.8	21.4	26.7
Totaal	14.5	14.3	14.9	15.6	15.6	15.7
Openbaar bestuur: Lokale overheid						
Lagere beroepen	9.4	15.8	12.2	12.6	13.3	10.7
Middelbare beroepen	17.4	15.2	17.2	16.2	18.4	18.2
Hogere beroepen	14.5	13.6	12.0	14.6	13.2	13.6
Totaal	16.9	15.1	16.3	15.8	17.6	17.3
Veiligheid: Politie						
Politie-inspecteurs	16.0	15.7	16.7	18.1	16.6	15.5
Totaal	16.0	15.7	16.7	18.1	16.6	15.5
Veiligheid: Defensie						
Totaal	11.0	12.6	12.6	13.4	12.4	12.5
Onderwijs						
Docent basisonderwijs	14.1	13.8	15.2	15.4	14.8	13.8
Docent voortgezet onderwijs	21.7	19.5	21.4	20.9	20.3	17.7
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	25.7	18.5	21.3	20.4	30.6	18.0
Totaal	19.5	17.4	19.0	18.7	19.5	16.3

* De beroepenclassificatie is hier gebaseerd op een andere, minder precieze, variabele. De uurlonen in deze tabel zijn daarom niet direct te vergelijken met de uurlonen in andere tabellen.

3.4.3 VERENIGD KONINKRIJK

Voor de data over de lonen in het Verenigd Koninkrijk wordt gebruik gemaakt van twee databronnen, de *UK Annual Survey of Hours and Earnings* (ASHE) en de *Labour Force Survey* (LFS). ASHE is een administratieve dataset die bestaat uit een steekproef van ongeveer een procent van alle werknemers in het Verenigd Koninkrijk. Echter voor onderzoek zijn alleen de data voor Groot-Brittannië beschikbaar – data voor Noord-Ierland zijn niet vrijgegeven.

Ten opzichte van de LFS heeft ASHE het voordeel van een grotere steekproef en betrouwbaardere gegevens over lonen, gewerkte uren en informatie over sector- en beroepenclassificatie. ASHE heeft ook zijn nadelen. Er kan bijvoorbeeld geen onderscheid gemaakt worden tussen de centrale en decentrale overheid. Om toch een onderscheid te kunnen maken wordt gebruik gemaakt van de LFS. Daarnaast bevat ASHE geen (loon)informatie over militairen. De globale indeling naar baanniveau bevat alleen de lonen van burgerpersoneel. De informatie over de lonen van militairen komt van de LFS. Binnen de LFS worden twee categorieën onderscheiden,

onderofficier en lagere rangen vormen een categorie, militairen met hogere rangen dan onderofficier vormen de andere categorie. Ten slotte is er in ASHE geen informatie over het opleidingsniveau van de werknemers. Ook deze informatie is geschat met behulp van de data in de LFS (zie paragraaf 4.2 voor een korte beschrijving).

De classificatie van beroepen in ASHE is vrij goed vergelijkbaar met de ISCO codes. Met betrekking tot de gehanteerde beroepenclassificatie in deze studie zijn er twee verschillen. De verdeling in de sector politie tussen de twee specifieke beroepen is anders: voor het Verenigd Koninkrijk zitten rechercheurs in de categorie bij politieagenten en niet bij politie-inspecteurs. Daarnaast is er binnen de sector onderwijs in het Verenigd Koninkrijk geen vergelijkbare categorie ‘docent middelbaar beroepsonderwijs’.

De dataset ASHE bevat alleen informatie over brutolonen. Het brutoloon bestaat uit regulier loon en variabele beloning (‘incentive pay’). Loon in natura is hierbij niet inbegrepen. De nettolonen zijn met behulp van de geschatte relatie tussen bruto- en nettolonen in de LFS bepaald.²³

3.4.4 ZWEDEN

De gegevens voor Zweden zijn afkomstig van *Structure of Salaries*, een jaarlijkse enquête bestaande uit loongerelateerde informatie van alle werknemers in de publieke sector en van ongeveer de helft van de werknemers in de private sector (een steekproef).

In de vergelijking met Nederland levert de Zweedse beroepenclassificatie twee beperkingen op. In de eerste plaats is het voor Zweden niet mogelijk binnen de sector politie een onderscheid te maken tussen politieagent en politie-inspecteur of rechercheur. Daarnaast kan er in de sector defensie geen onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende rangen.

In Zweden is informatie over lonen na aftrek van de premies sociale zekerheid, maar voor de inkomstenbelastingen gegeven. De brutolonen zijn berekend op grond van vaste percentages voor de premies sociale zekerheid. Deze premies worden voor 100 procent betaald door de werkgevers. Om de nettolonen te berekenen is een schatting gemaakt van het gemiddelde percentage inkomstenbelasting.²⁴ De Zweedse data bevat uurlonen berekend op basis van reguliere uren inclusief vakantie en exclusief overwerk. De uurlonen zijn gecorrigeerd op grond van een schatting van het gemiddeld aantal vakantie-uren. De beloning is inclusief loon in natura en auto van de zaak. De loongegevens zijn gebaseerd op gegevens over een specifieke maand.

²³ De ratio van netto tot bruto is bepaald voor verschillende groepen aan de hand van de LFS data. Door de verschillende definities van brutoloon in ASHE en LFS (brutoloon in LFS kan meerdere inkomensbronnen bevatten, zoals beloning voor overwerk) kan een mogelijke vertekening optreden.

²⁴ De gemiddelde inkomstenbelasting is vastgesteld op 32%, ongeacht de hoogte van het loon. Dit betreft de eerste schijf. De drempelwaarde van de tweede schijf is echter zodanig dat het gemiddelde loon van een fulltime werknemer voor vrijwel alle beroepen onder deze waarde ligt. Daarnaast kan het effectieve belastingtarief lager uitvallen door middel van belastingvoordelen (bijvoorbeeld bij het particulier sparen voor pensioen).

3.5 GEMIDDELDE BRUTO- EN NETTOLONEN IN DE PUBLIEKE SECTOR

De gemiddelde bruto uurlonen in 2010 worden getoond in tabel 3.5. Het betreft hier de populatiegemiddelden van het bruto uurloon (dus, met inbegrip van het werkgeversdeel van de sociale zekerheid, inclusief zorg en staatspensioen). De uurlonen zijn aangeduid in Nederlandse euro's van het jaar 2010 en zijn zodoende gecorrigeerd voor koopkrachtverschillen tussen de landen. Dit geldt voor alle uurlonen die in dit rapport vermeld zijn. De overeenkomstige cijfers voor 2003 zijn weergegeven in bijlage 2.

De bruto uurlonen voor Nederland zijn gebaseerd op een steekproef, omdat het beroep van de werknemers alleen via koppeling met de EBB verkrijgbaar is. Wel is de sector waarin de werknemers werkzaam zijn beschikbaar voor de gehele populatie. Om een idee van de mogelijke afwijking van de steekproef ten opzichte van de totale populatie te verkrijgen hebben we voor het jaar 2010 de gemiddelde bruto uurlonen in de steekproef per sector vergeleken met de gemiddelden in de totale populatie. Hieruit volgt dat de bruto uurlonen in de steekproef gemiddeld één tot vier procent hoger liggen dan in de totale populatie. Dit is een relatief kleine afwijking, die geen invloed heeft op de conclusies in dit rapport.

De gevonden bruto uurlonen in 2003 en 2010 voor Nederland zijn, rekening houdend met de verschillende definities, vergelijkbaar met de hoogte van de bruto uurlonen naar sector in 2004 in Berkhout, Heyma en Salverda (2006).

In 2010 liggen de gemiddelde bruto uurlonen per beroepsgroep (zoals beleidsambtenaar, belastingambtenaar, e.d.) in **Duitsland** gemiddeld genomen duidelijk onder het niveau van de Nederlandse lonen. Deze cijfers omvatten zowel de 'Beamte' als de 'Angestellte'. Voor de 'Beamte' worden door overheidswerkgevers echter geen premies sociale zekerheid afgedragen, waardoor de brutolonen van deze groep in de vergelijking met Nederland worden onderschat.²⁵ Dit werkt gedeeltelijk ook door op de gemiddelde lonen in Duitsland, gedeeltelijk omdat voor de 'Angestellte' wel premies worden afgedragen. Deze laatste groep is dus wel vergelijkbaar met Nederlandse ambtenaren.

De cijfers uit tabel 3.5 voor de beroepsniveaus (lagere, middelbare en hogere beroepen) zijn uitsluitend gebaseerd op gegevens over de 'Beamte'. Daaruit blijkt dat de bruto uurlonen voor deze groep gemiddeld ongeveer 10 procent lager liggen dan voor hun Nederlandse collega's. Als we de Duitse lonen vergelijken met de Nederlandse lonen zonder de werkgeverspremies dan blijken de lonen op ongeveer gelijke hoogte te liggen.

Kijken we naar de netto uurlonen naar beroepsniveau (zie tabel 3.6), dan zien we dat deze voor 'Beamte' gemiddeld ruim 10 procent *hoger* liggen dan voor Nederlandse ambtenaren. Dat komt vooral doordat de 'Beamte' geen premies sociale zekerheid betalen.

De netto uurlonen voor specifieke beroepen als beleidsambtenaar en belastingambtenaar zijn gebaseerd op gegevens over zowel 'Beamte' als 'Angestellte'. Deze netto uurlonen liggen gemiddeld lager dan in Nederland. 'Angestellte' betalen wel premies sociale verzekeringen. Van deze groep liggen de netto uurlonen vaak duidelijk onder de Nederlandse, wat de gemiddelde lonen in de Duitse publieke sector omlaag trekt.

²⁵ Voor alle landen geldt dat de brutolonen exclusief premies voor aanvullende pensioenen zijn.

Tabel 3.5 Bruto uurloon in 2010 (populatiegemiddelden)

2010	Duitsland	Frankrijk	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Zweden
Openbaar bestuur: Centrale overheid					
Beleidsambtenaar	30,36	30,14	39,35	37,89	33,07
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	24,90	21,03	29,80	17,59	25,12
Penitentiair inrichtingswerker	19,73	16,21	26,76	18,97	22,11
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	25,70	17,68	24,74	22,19	24,44
Hogere administratieve, commerciële beroepen	30,68	30,14	37,82	27,74	32,26
Alle lagere beroepen	19,77*	13,53	24,93	10,93	20,43
Alle middelbare beroepen	27,09*	18,22	27,91	16,79	25,73
Alle hogere beroepen	33,80*	26,79	37,75	30,71	33,80
Openbaar bestuur: Decentrale overheid					
Beleidsambtenaar	28,39	25,45	33,82	37,76	27,72
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	23,90	19,29	25,25	23,44	20,73
Hogere administratieve, commerciële beroepen	28,69	25,45	32,31	32,51	26,90
Manager	30,10	25,45	39,55	42,29	34,69
Middelbare technische beroepen	27,27	19,29	26,43	21,91	25,18
Hogere technische beroepen	29,97	25,45	31,80	26,49	29,11
Alle lagere beroepen	20,56*	12,73	22,84	15,02	17,87
Alle middelbare beroepen	25,46*	19,29	25,99	17,16	20,58
Alle hogere beroepen	32,11*	25,45	33,23	35,05	26,02
Veiligheid: Politie					
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur			28,16		27,70
Politieagent	20,76	17,55	26,52	23,83	NA
Politie-inspecteur, rechercheur	23,59	21,17	31,97	38,86	NA
Alle lagere beroepen	20,43*	16,21	22,04	15,04	20,35
Alle middelbare beroepen	23,41*	17,55	27,23	21,41	26,77
Alle hogere beroepen	NA	21,17	34,33	33,51	35,71
Veiligheid: Defensie					
Militair, alle rangen	19,39		23,57		32,07
Militair lagere rangen dan onderofficier	NA	14,20	19,96	19,61	NA
Militair onderofficier	NA	18,09	24,37	19,61	NA
Militair hogere rangen dan onderofficier	NA	25,99	33,37	31,52	NA
Alle lagere beroepen	16,36*	14,20	20,33	12,36	20,95
Alle middelbare beroepen	21,44*	18,09	23,56	17,58	25,38
Alle hogere beroepen	NA	25,99	33,51	25,99	33,07
Rechterlijke macht					
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	30,77	32,96	55,10	41,92	34,35
Onderwijs					
Docent basisonderwijs	25,87	19,16	26,29	31,22	23,59
Docent voortgezet onderwijs	29,56	24,78	34,33	32,62	24,82
Docent middelbaar beroepsonderwijs	NA	20,23	32,36	NA	25,44
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	27,27	25,45	44,64	36,31	33,23
Alle lagere beroepen	NA	11,79	20,76	9,68	19,08
Alle middelbare beroepen	NA	12,73	23,98	14,53	21,39
Alle hogere beroepen	32,54*	22,24	32,06	30,33	28,03

* De categorieën alle beroepen (lagere, middelbare en hogere) zijn in Duitsland alleen gebaseerd op de 'Beamte', terwijl de specifieke beroepen in principe gebaseerd zijn op zowel 'Beamte' als 'Angestellte'.

Tabel 3.6 Netto uurloon in 2010 (populatiegemiddelden)

2010	Duitsland	Frankrijk	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Zweden
Openbaar bestuur: Centrale overheid					
Beleidsambtenaar	21,85	19,46	23,06	25,05	15,27
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	14,57	14,24	18,11	11,95	11,60
Penitentiair inrichtingswerker	16,16	11,16	16,25	13,26	10,21
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	14,01	12,11	15,71	14,67	11,28
Hogere administratieve, commerciële beroepen	17,33	19,46	22,15	17,77	14,90
Alle lagere beroepen	15,47*	9,45	15,72	8,72	9,43
Alle middelbare beroepen	21,24*	12,45	17,18	11,90	11,88
Alle hogere beroepen	25,72*	17,68	22,11	20,24	15,61
Openbaar bestuur: Decentrale overheid					
Beleidsambtenaar	20,43	16,96	20,32	24,08	13,61
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	13,03	13,13	16,23	15,71	10,17
Hogere administratieve, commerciële beroepen	16,21	16,96	19,47	20,98	13,20
Manager	20,71	16,96	22,91	27,53	17,02
Middelbare technische beroepen	14,79	13,13	16,16	14,82	12,36
Hogere technische beroepen	16,87	16,96	19,08	16,79	14,29
Alle lagere beroepen	16,09*	8,94	14,68	11,61	8,77
Alle middelbare beroepen	19,96*	13,13	16,38	12,13	10,10
Alle hogere beroepen	24,43*	16,96	19,96	22,70	12,77
Veiligheid: Politie					
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur			17,01		12,79
Politieagent	15,55	12,02	16,14	14,91	NA
Politie-inspecteur, rechercheur	18,68	14,33	19,02	22,55	NA
Alle lagere beroepen	17,13*	11,16	14,02	10,58	9,40
Alle middelbare beroepen	18,92*	12,02	16,62	14,02	12,36
Alle hogere beroepen	NA	14,33	20,15	21,02	16,49
Veiligheid: Defensie					
Militair, alle rangen	15,34		15,29		14,81
Militair lagere rangen dan onderofficier	NA	9,88	13,34	13,57	NA
Militair onderofficier	NA	12,36	15,79	13,57	NA
Militair hogere rangen dan onderofficier	NA	17,25	20,41	19,27	NA
Alle lagere beroepen	13,62*	9,88	13,48	9,05	9,67
Alle middelbare beroepen	17,34*	12,36	15,18	11,98	11,72
Alle hogere beroepen	NA	17,25	20,13	17,46	15,27
Rechterlijke macht					
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	21,28	20,96	30,89	27,14	15,86
Onderwijs					
Docent basisonderwijs	17,40	13,05	16,85	20,90	11,58
Docent voortgezet onderwijs	19,90	16,61	21,22	21,15	12,18
Docent middelbaar beroepsonderwijs	NA	13,73	19,99	NA	12,49
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	16,98	16,96	26,84	24,34	15,34
Alle lagere beroepen	NA	8,34	14,14	8,54	8,81
Alle middelbare beroepen	NA	8,94	15,85	10,96	9,87
Alle hogere beroepen	24,70*	15,01	19,85	19,88	12,94

* De categorieën alle beroepen (lagere, middelbare en hogere) zijn in Duitsland alleen gebaseerd op de 'Beamte', terwijl de specifieke beroepen in principe gebaseerd zijn op zowel 'Beamte' als 'Angestellte'.

Concluderend kunnen we stellen dat het beeld voor Duitsland gemengd is: ‘Beamte’ verdienen netto meer dan hun Nederlandse collega’s, terwijl ‘Angestellte’ minder verdienen. Nemen we beide groepen werknemers in de Duitse publieke sector samen, dan ligt het gemiddelde netto uurloon over het algemeen lager dan in Nederland.

De corresponderende cijfers over 2003 laten eenzelfde beeld zien.

De gemiddelde bruto uurlonen per beroepsgroep in **Frankrijk** liggen ruim onder het niveau van de Nederlandse lonen. Gemiddeld genomen liggen de Nederlandse lonen meer dan 45 procent hoger dan de Franse lonen. Dit geeft echter een vertekend beeld daar in Frankrijk de overheid niet meebetaalt aan pensioenpremies. Als we de brutolonen berekenen met behulp van de door de OECD geschatte waarde van de niet-gefinancierde pensioenen²⁶, dan liggen de Nederlandse lonen gemiddeld nog maar 15 procent hoger dan de Franse lonen.

Als we kijken naar de netto uurlonen per beroepsgroep, dan ligt het Nederlandse loonniveau gemiddeld ruim 30 procent hoger dan het Franse loonniveau. De grootste procentuele verschillen doen zich voor bij de lagere beroepen, de laagste procentuele verschillen zien we in het algemeen bij de hogere beroepen. Ook voor Frankrijk zien we hetzelfde beeld terug in de data over 2003, zowel voor de bruto als netto uurlonen.

De bruto uurlonen per beroepsgroep in het **Verenigd Koninkrijk** liggen in 2010 gemiddeld gezien ruim onder de Nederlandse lonen. Dit geldt vooral voor de lagere en middelbare beroepen; naarmate het baanniveau toeneemt, neemt het verschil ten opzichte van Nederland af, om in sommige gevallen boven het Nederlandse niveau uit te komen, bijvoorbeeld in het geval van alle hogere beroepen bij de decentrale overheid, waaronder ook managers en beleidsambtenaren.

Door lagere belastingen is het verschil met Nederland in netto uurlonen kleiner geworden. Hoewel de verschillen voor lagere en middelbare beroepen nog steeds aanzienlijk zijn, liggen de nettolonen in de hogere beroepen ongeveer op hetzelfde niveau. Hoewel voor enkele specifieke beroepen de verschillen in 2003 ten opzichte van 2010 vrij groot zijn, is ook voor het Verenigd Koninkrijk in 2003 het algemene beeld gelijk aan dat van 2010.

De gevonden verschillen tussen de gemiddelde bruto uurlonen in Nederland en **Zweden** variëren per deelsector. In 2010 zijn de brutolonen in Nederland in het openbaar bestuur (centrale en decentrale overheid) met enkele uitzonderingen over het algemeen 10 tot 20% hoger dan in Zweden. Daarentegen geldt voor de veiligheidssectoren (politie en defensie) dat de brutolonen in Zweden op hetzelfde niveau liggen als in Nederland, met uitzondering van de militairen die in Zweden ruim meer verdienen dan hun Nederlandse collega’s. In het onderwijs zijn er zowel verschillen rond de 10 tot 15 procent, voor docenten basisonderwijs en voor alle beroepen samen naar baanniveau (wat naast de docenten ook het ondersteunend personeel bevat), als ook grote(re) verschillen in de orde van grootte van 25 tot 40 procent, in het geval van docenten voortgezet onderwijs, middelbaar en hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs. Het grootste verschil in brutoloon betreft de beroepsgroep van rechter, officier van justitie en juridisch adviseur.

In tegenstelling tot in 2010, zijn in 2003 de brutolonen in Nederland, op de militairen na, voor alle beroepen en beroepsgroepen hoger dan in Zweden. De verschillen in 2003 zijn ook beduidend groter. Ten opzichte van 2003 zijn de lonen in Zweden dus

²⁶ Deze geschatte waarde van de niet-gefinancierde pensioenen bevat ook de aanvullende pensioenen. Deze aanvullende pensioenen zijn echter voor de publieke sector minimaal.

sneller gestegen dan in Nederland (zie ook figuren Figuur en Figuur in paragraaf 4.3). Los van dit verschil in groei is de situatie in 2003 in grote lijnen dezelfde als in 2010.

Een vergelijking tussen de nettolonen in Nederland en Zweden laat zien dat de nettolonen in Nederland een stuk hoger liggen dan in Zweden. Managers bij de decentrale overheid verdienen bijvoorbeeld een kleine 35 procent meer in Nederland, terwijl beleidsambtenaren bij de centrale overheid 50 procent meer betaald krijgen. Een groot deel van deze verschillen kan verklaard worden door de hogere belastingen (inkomstenbelasting en premies sociale zekerheid) in Zweden. Gaan we namelijk uit van een gelijk brutoloon in de beide landen, dan leidt dat tot een ca. 30 procent hoger nettoloon in Nederland. Een verschil van 30 procentpunten in nettoloon vertaalt zich dus tot een even hoog brutoloon.

3.6 WELVAARTSINDICATOREN EN OECD RESULTATEN

In deze paragraaf vergelijken we onze resultaten met het algemene welvaartsniveau in de betreffende landen en met de resultaten van de OECD met betrekking tot beloningen in de publieke sector.

Vergelijking met welvaartsindicatoren

Voor een verdere duiding van de hoogte van de lonen in de verschillende landen vergelijken we onze gegevens met een tweetal welvaartsindicatoren, het bruto binnenlands product per hoofd van de bevolking (BBP per capita) en het gemiddelde jaarloon. Waar het BBP per capita een algemene indicator is van de welvaart van de economie in een land, geeft het gemiddelde jaarloon een indicatie van de welvaart uit inkomsten uit arbeid. Tabel 3.7 geeft beide indicatoren weer voor het jaar 2010 evenals het percentuele verschil van de indicator in Nederland ten opzichte van de andere landen. Beide indicatoren geven aan dat de welvaart in Nederland in dat jaar het hoogst ligt. Het gemiddelde jaarloon – het gemiddelde bruto jaarloon per voltijds-equivalent werknemer *exclusief* werkgeverspremies sociale verzekeringen en pensioen – geeft een vergelijkbaar beeld van de hoogte van de lonen als het hierboven geschetste beeld van de lonen in de publieke sector. De verschillen met vooral Frankrijk en Zweden in bovenstaande tabel zullen kleiner worden als de werkgeverspremies meegenomen worden, aangezien vooral in deze landen de werkgeverspremies hoger zijn dan in Nederland. De lonen in de publieke sector in het VK liggen gemiddeld gezien wel lager dan het verschil in gemiddeld jaarloon aangeeft.

Tabel 3.7 Welvaartsindicatoren

	BBP per capita (2010)		Gemiddeld jaarloon (2010)	
	niveau*	percentage NL t.o.v. ...	niveau*	percentage NL t.o.v. ...
Duitsland	32.006	10%	34.141	18%
Frankrijk	29.256	21%	32.791	23%
Nederland	35.323	0%	40.397	0%
VK	30.014	18%	39.380	3%
Zweden	33.372	6%	32.141	26%

Bron: OECD.Stat Extracts, GDP per head (2010), Average annual wages (2010) en eigen berekeningen. Het gemiddeld jaarloon is het gemiddelde bruto jaarloon per voltijds-equivalent werknemer *exclusief* werkgeverspremies sociale verzekeringen en pensioen.

* Uitgedrukt in 2010 NL euro's.

Als we nu kijken naar het BBP per capita dan zien we vooral bij Zweden een verschil in relatieve hoogte tussen het loonniveau in de publieke sector en het welvaartsniveau als uitgedrukt door het BBP per capita: de lonen in de publieke sector zijn relatief laag ten opzichte van het algemeen welvaartsniveau. Daartegenover zijn de lonen voor de ‘Beamte’ juist relatief hoog ten opzichte van het welvaartsniveau in Duitsland.

Vergelijking met beloningsstatistieken OECD

De OECD heeft ook gekeken naar beloningen in de publieke sector voor verschillende landen (OECD, 2011a). Hierbij heeft men het gemiddelde bruto jaarsalaris geschat voor een aantal beroepsgroepen, zoals professionals in de centrale overheid (economen/beleidsanalisten en statistici), docenten (lager voortgezet onderwijs), secretariële staf centrale overheid, en verschillende niveaus managers in de centrale overheid. Deze gegevens zijn beschikbaar voor onder andere Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Zweden. Voor Duitsland en Frankrijk zijn alleen de salarissen van docenten beschikbaar. Zie tabel 3.8 voor een overzicht van de beloningen in de publieke sector volgens de OECD.

Tabel 3.8 Beloningen in de publieke sector volgens de OECD

	Duitsland	Frankrijk	Nederland	VK	Zweden
<i>Beroepsgroep</i>					
Onderwijs					
Docenten lager voortgezet onderwijs	59.156	34.316	50.227	44.630	33.885
Centrale overheid					
Senior managers	D1		230.000	365.000	195.000
	D2		180.000	245.000	145.000
Middenmanagers	D3		184.148	192.927	115.881
	D4		157.706	131.420	91.660
Economen/ beleidsanalisten			134.220	67.481	80.237
Statistici			108.867		80.237
Directiesecretaresse			81.807	52.169	59.124
Secretaresse			70.720	39.791	53.556

Bron: OECD, Government at a Glance 2011. De brutolonen binnen de centrale overheid betreffen de totale jaarlijkse beloning in 2009 inclusief werkgeverspremies sociale zekerheid en pensioen en inclusief werktijdcorrectie. Zie OECD (2011b) voor de gebruikte methodologie. De brutolonen voor de docenten zijn de gemiddelde jaarlijkse brutolonen voor voltijds docenten, schooljaar 2007-08, exclusief werkgeverspremies sociale zekerheid en pensioen. Alle beloningen zijn uitgedrukt in PPP dollars.

Deze cijfers lijken te wijzen op een verschil in de orde van grootte van 40 procent tussen het brutoloon van Nederlandse en Zweedse ambtenaren.²⁷ Een deel van dit verschil kan verklaard worden door een verschil in definitie van het brutoloon. De OECD richt zich op de totale beloning inclusief alle pensioenpremies en werkgeversbijdragen. Met name de premies voor het collectief aanvullend pensioen

²⁷ Een verschil van 40% wil hier zeggen dat de Nederlandse lonen 40% hoger liggen dan de Zweedse lonen.

zijn in Nederland hoger dan in Zweden. Daarnaast geeft de OECD ook aan dat de beroepen binnen de categorieën tussen de landen kunnen verschillen. De meest coherente beroepsgroepen zijn vermoedelijk de senior-management en secretariële posities, terwijl de professionals en middenmanagement waarschijnlijk de grootste variatie vertonen. De meer coherente beroepsgroepen laten ook een kleiner verschil in beloning tussen Nederlandse en Zweedse ambtenaren zien; het verschil reduceert dan tot een orde van grootte van 20 tot 30 procent.

Het verschil tussen de salarissen in Nederland en het Verenigd Koninkrijk op grond van de OECD gegevens is minder eenduidig. Voor een aantal beroepsgroepen, i.e. professionals en secretariële staf ligt het salaris in Nederland bijna 50% of meer boven dat in het Verenigd Koninkrijk. In het geval van docenten en het middenmanagement liggen de lonen op vergelijkbaar niveau, terwijl de senior managers in het Verenigd Koninkrijk rond de 30 procent meer verdienen dan in Nederland. Ook in onze resultaten zien we een grote verscheidenheid aan loonverschillen tussen de beide landen. En managers verdienen inderdaad (iets) meer in het Verenigd Koninkrijk. Bij de hogere beroepen, waar de professionals onder vallen, zien we echter niet zulke grote verschillen. Dit kan te maken hebben met het verschil in definitie (Nederlandse aanvullende pensioenpremies zijn hoger dan in het Verenigd Koninkrijk) en/of verschillen binnen beroepsgroepen.

In Frankrijk liggen volgens de OECD de salarissen van docenten lager voortgezet onderwijs ruim 40 procent onder het niveau van de salarissen in Nederland. Dit komt overeen met onze resultaten, die een iets kleiner verschil laten zien aangezien de OECD de werkgeverspremies niet bij de salarissen van docenten meeneemt, en de werkgeverspremies in Frankrijk hoger zijn dan in Nederland.

De salarissen van docenten lager voortgezet onderwijs in Duitsland zijn op basis van de OECD gegevens ongeveer 15 procent hoger dan in Nederland. De bruto uurlonen van docenten basisonderwijs en voortgezet onderwijs in Duitsland liggen volgens onze berekeningen juist iets lager dan in Nederland. Dit verschil kan mogelijk verklaard worden uit een verschil in samenstelling van de docenten met betrekking tot 'Beamte' en 'Angestellte'. Daarnaast kunnen ook andere factoren nog een rol spelen, zoals het verschil in beroepsgroep (de OECD beschouwt docenten *lager* voortgezet onderwijs), en verschillen in samenstelling van de betreffende populaties in Duitsland en Nederland (de OECD berekent het salaris van docenten na 15 jaar ervaring).

3.7 CONCLUSIES

De bruto uurlonen van werknemers in de Nederlandse publieke sector lagen in 2010 over het algemeen hoger dan in Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zweden. Voor het brutoloon is hierbij de voor Nederland gebruikelijke definitie gehanteerd met dien verstande dat het werkgeversdeel sociale premies hieraan is toegevoegd om de vergelijkbaarheid met de andere landen te vergroten. Verder zijn de cijfers gecorrigeerd voor verschillen in koopkracht. De berekende bruto uurlonen voor Nederland zijn gebaseerd op een steekproef en wijken slechts enkele procenten af van de populatiegemiddelden in de verschillende deelsectoren van de publieke sector. Dit verstoort de algemene conclusie dus niet. Voor Zweden zijn de cijfers integraal en zijn er dus geen afwijkingen. Voor het VK is de steekproefomvang zodanig dat dit geen onzuiverheid kan geven. Voor de Franse publieke sector hebben we minder waarnemingen dan voor die van het VK, maar meer dan voor Nederland. Uit een vergelijking met administratieve gegevens voor enkele jaren kunnen we concluderen dat er geen systematische onzuiverheid bestaat in de gebruikte gegevens. Voor Duitsland is de steekproef het kleinst, waardoor voor individuele beroepen de onzekerheidsmarge groter is dan voor de andere landen. Maar op basis van informatie

over loonschalen voor 'Beamte' kan worden gesteld dat zeker voor beroepsniveaus voor deze groep werknemers een betrouwbaar beeld kan worden gegeven.

Alleen in Duitsland, het VK en Zweden komen beroepen voor waarin de bruto uurlonen gemiddeld hoger liggen. In Duitsland geldt dit voor een enkel beroep binnen de centrale overheid en voor de hogere beroepen in het onderwijs. Dit laatste betreft dan alleen de 'Beamte', degenen met de status van ambtenaar. Nemen we ook de 'Angestellte', werknemers binnen de publieke sector die niet de status van ambtenaar hebben, dan liggen de bruto uurlonen van docenten in Duitsland lager dan in Nederland. In het VK liggen de bruto uurlonen alleen hoger dan de Nederlandse voor de hogere beroepen bij de decentrale overheid, de politie en bij docenten in het lager onderwijs. In Zweden liggen de uurlonen bij hogere politieberoepen en bij de lagere en middelbare defensieberoepen hoger dan in Nederland.

De verschillen zijn het grootst met Frankrijk, maar dit wordt vertekend doordat in Frankrijk de overheid niet meebetaalt aan pensioenpremies. Houden we hiermee rekening dan liggen de verschillen met Frankrijk over het algemeen binnen de marges bij de andere landen: 10 tot 30 procent.

De verschillen zijn over het algemeen het grootst bij de lagere beroepen, vooral in de vergelijking met Frankrijk en Engeland. In Duitsland en Zweden zijn de verschillen in beloning tussen lager en hogere beroepen, net als in Nederland, veel kleiner.

We geven de resultaten ook voor een aantal specifieke beroepen. Voor beleidsambtenaren bij de centrale overheid varieert het bruto uurloon van 30 euro (Duitsland en Frankrijk) tot 39 euro (Nederland). Bij managers bij de decentrale overheid ligt de range tussen 25 euro (Frankrijk) en 42 euro (VK), waarbij Nederland met 40 euro het op één na hoogste uurloon heeft. Bij politieagenten varieert het bruto uurloon van 18 euro (Frankrijk) tot 27 euro (Nederland). Zweedse militairen hebben gemiddelde een bruto uurloon van 32 euro, tegen 24 euro in Nederland en 19 euro in Duitsland. In het VK is het uurloon van een soldaat vergelijkbaar met Nederland: 20 euro. De Franse soldaat verdient aanmerkelijk minder: 14 euro. Een docent in het basisonderwijs verdient in het VK 31 euro. In Frankrijk zijn docenten in het basisonderwijs het slechts af met 19 euro. Nederlandse docenten basisonderwijs hebben het op één na hoogste uurloon met 26 euro. Zoals eerder is aangegeven worden de Franse uurlonen onderschat.

Kijken we naar de ontwikkeling tussen 2003 en 2010 dan zien we vooral in de vergelijking met Zweden dat de loonverschillen in de tijd zijn veranderd. Deze verschillen zijn in de periode 2003-2010 kleiner geworden.

Kijken we naar de netto uurlonen in de publieke sector dan zijn deze in Nederland duidelijk hoger dan in Frankrijk en Zweden. Vooral met Zweden is het verschil groot, wat voor een groot deel te maken heeft met het hogere belastingtarief in dat land. Voor het VK geldt dat bij de centrale overheid van de onderscheiden specifieke beroepen alleen beleidsambtenaren meer verdienen dan hun Nederlandse collega's. Bij de decentrale overheid gaat dit gemiddeld op voor alle hogere beroepen. Dit laatste geldt ook voor de politie en het onderwijs. In Duitsland liggen de netto uurlonen bij 'Beamte' in het algemeen 10 tot 20 procent hoger dan in Nederland. Nemen we 'Beamte' en 'Angestellte' samen dan liggen de uurlonen in Nederland wat hoger.

Voor enkele specifieke beroepen is het beeld voor de netto uurlonen als volgt. Een beleidsambtenaar bij de centrale overheid verdiende in 2010 in Duitsland netto 22 euro ('Beamte' en 'Angestellte' bij elkaar), zijn Nederlandse collega 24 euro. In het VK, Frankrijk en Zweden is dit respectievelijk 25 euro, 19 euro en 15 euro. Bij beleidsambtenaren op decentraal niveau zien we hetzelfde patroon, al is over de hele linie het uurloon in die deelsector wat lager dan bij de centrale overheid. Een

politieagent verdient in Duitsland en Nederland netto 16 euro per uur. In het VK is dit 15 euro en in Frankrijk 12 euro. Voor Zweden zijn gegevens voor dit specifieke beroep bekend, maar afgaande op het gemiddelde voor politieagenten, rechercheurs, e.d., valt aan te nemen dat dit land vergelijkbaar is met Frankrijk. Een Nederlandse soldaat heeft een netto uurloon van 13 euro, wat iets lager is dan in het VK (14 euro). In Frankrijk is dit 10 euro. Voor Duitsland en Zweden zijn geen loongegevens voor dit specifieke beroep bekend, maar op basis van het gemiddelde netto uurloon van militairen schatten we dat een soldaat in deze landen een vergelijkbaar netto uurloon heeft als in Nederland. Ten slotte heeft een docent in het basisonderwijs in Duitsland en Nederland een netto uurloon van 17 euro, terwijl dit in het VK op 21 euro ligt. In Frankrijk en Zweden is het aanmerkelijk lager: respectievelijk 13 en 12 euro.

We hebben onze resultaten ook vergeleken met beloningsstatistieken van de OECD. De OECD heeft beloningen in de publieke sector voor verschillende landen in beeld gebracht (OECD, 2011a). Hierbij heeft men het gemiddelde bruto jaarsalaris geschat voor een aantal beroepsgroepen, zoals professionals in de centrale overheid (economen/beleidsanalisten en statistici), docenten (lager voortgezet onderwijs), secretariële staf centrale overheid, en verschillende niveaus managers in de centrale overheid. De OECD-cijfers geven over het algemeen een vergelijkbaar beeld van de verschillen in brutolonen, zij het dat de verschillen hier en daar wat groter uitvallen. Zo vindt de OECD bijvoorbeeld ook dat de Nederlandse ambtenaren over de hele linie gemiddeld ruim meer verdienen dan hun Zweedse collega's, terwijl de verschillen met het Verenigd Koninkrijk veel minder eenduidig zijn. De gevonden verschillen kunnen (deels) verklaard worden door een verschil in definitie van het brutoloon – de OECD richt zich op de totale beloning inclusief alle pensioenpremies en werkgeversbijdragen. Daarnaast geeft de OECD ook aan dat de beroepen binnen de categorieën tussen de landen kunnen verschillen. In het geval van docenten kunnen er ook verschillen ontstaan doordat de OECD specifiek docenten *lager* voortgezet onderwijs beschouwt en het salaris van docenten na 15 jaar ervaring vergelijkt.

4 NETTO UURLONEN: EEN VERGELIJKENDE ANALYSE OP BASIS VAN PROFIELEN

4.1 INLEIDING

In het vorige hoofdstuk hebben we bruto- en nettolonen voor de verschillende landen gepresenteerd. Verschillen in samenstelling naar kenmerken van de werkzame personen in de landen kunnen deze vergelijking echter vertekenen. Lonen zijn afhankelijk van persoons- en baankenmerken. Als bepaalde kenmerken in bijvoorbeeld Zweden meer of minder voorkomen dan in Nederland dan kan dit de loonverschillen tussen beide landen (mede) verklaren.

In beginsel is het mogelijk om het gemiddelde netto uurloon voor een Zweedse werknemer met een bepaald profiel (deelsector, baankenmerken waaronder beroep en persoonskenmerken) te berekenen en deze berekening vervolgens ook te maken voor een Nederlandse werknemer met hetzelfde profiel. Het probleem hiermee is dat we te weinig waarnemingen hebben om een dergelijk gedetailleerde vergelijking te maken. Kijken we bijvoorbeeld naar de persoonskenmerken dan hebben we het geslacht, vijf opleidingscategorieën en drie leeftijdscategorieën. Verder hebben we zes deelsectoren. Als we uitgaan van drie hoofdberoepen dan hebben we dus al $2*5*3*6*3=540$ cellen. Uitgaande van 16.000 waarnemingen voor de collectieve sector hebben we dan gemiddeld maar ongeveer 30 waarnemingen per cel. En dan zijn andere baankenmerken naast geslacht (voltijd/deeltijd, type arbeidscontract en verdere verbijzondering van beroepen) niet eens meegerekend.

We hebben daarom gekozen voor een methodiek die is gebaseerd op regressieanalyses. Dit houdt in dat het netto uurloon afhankelijk wordt gesteld van persoons- en baankenmerken. Door middel van regressieanalyse kunnen we dan de gewichten van deze kenmerken in de verklaring van het nettoloon bepalen. Hiermee kunnen we dan vervolgens berekenen hoe hoog het netto uurloon is voor iemand met een bepaald profiel. We kunnen dan uitrekenen wat iemand met een bepaald profiel in bijvoorbeeld Duitsland verdient en hoeveel in Nederland. Voor de vergelijking per land tussen de publieke sector en de private sector hanteren we dezelfde methodiek.

Het hoofdstuk is als volgt gestructureerd. In paragraaf 4.2 presenteren we de gehanteerde methodologie. De regressieresultaten zijn opgenomen in een bijlage. In paragraaf 4.3 maken we per land een vergelijking tussen de netto uurlonen in Nederland en het desbetreffende land voor werknemers met hetzelfde profiel. Deze profielen zijn steeds geënt op de Nederlandse situatie. In paragraaf 4.4 vergelijken we per land de netto uurlonen in de publieke sector met die in de private sector. De slotparagraaf, paragraaf 4.5, bevat de conclusies.

4.2 METHODOLOGIE

Uitgaande van de mainstream economische theorie zijn er twee verklaringen voor individuele loonverschillen. De eerste verklaring is dat de productiviteit tussen mensen verschilt en dat dit wordt veroorzaakt door verschillen in menselijk kapitaal. Menselijk kapitaal is het geheel aan productieve kennis en vaardigheden dat in mensen is belichaamd. Menselijk kapitaal wordt opgebouwd door formeel onderwijs, formele scholing, informele scholing en begeleiding op het werk en werkervaring. Maar er moet ook worden afgeschreven op menselijk kapitaal doordat kennis veroudert en doordat de mentale en fysieke capaciteiten van mensen met het ouder worden op den duur verminderen. In modelanalyses wordt menselijk kapitaal vaak benaderd door opleidingsniveau, het aantal gewerkte jaren en de leeftijd. De laatste

twee variabelen worden veelal niet alleen als lineaire term opgenomen, maar ook als kwadratische term. Omdat het aantal jaren dat men gewerkt heeft sterk samenhangt met de leeftijd, worden soms alleen leeftijd en leeftijd-kwadraat opgenomen. Hiermee kan worden weergegeven dat de groei van het in mensen belichaamde menselijk kapitaal afneemt naarmate mensen ouder worden en langer werkzaam zijn en dat aan het eind van het arbeidsleven zelfs de hoeveelheid menselijk kapitaal kan dalen. Het loon zal dan een vergelijkbaar patroon volgen, zij het minder geprononceerd. In de praktijk zal het niet vaak voorkomen dat een werknemer in loon achteruit gaat, zeker niet als hij bij dezelfde werkgever blijft²⁸.

De tweede economische verklaring voor loonverschillen is dat individuen het ene type werk aantrekkelijker vinden dan het andere werk. Dan kan te maken hebben met de inhoud van het werk, maar bijvoorbeeld ook met de arbeidsomstandigheden. Stel dat we twee soorten arbeid hebben die even productief zijn, maar dat type 1 gemiddeld minder aantrekkelijk wordt gevonden dan type 2. Dan zal bij een perfecte marktwerking het loon voor type 1 hoger zijn dan voor type 2. Bij de loonverschillen tussen publieke sector en particuliere sector speelt mogelijk mee dat mensen die kiezen voor de publieke sector dit doen omdat zij de publieke zaak belangrijk vinden. De hoogte van het inkomen zou dan voor hen wat minder prioriteit hebben vergeleken met mensen die voor de private sector kiezen. In studie van jaren geleden vindt Hartog hiervoor empirisch bewijs op basis van Nederlandse data (Hartog en Oosterbeek, 1993). Maar voor het buitenland zijn ook recentere studies aan te wijzen die vinden dat een dergelijke ‘public sector motivation’ leidt tot lagere lonen in de publieke sector (Bargain en Melly, 2008, Beulens en Van den Broeck, 2007, en Melly, 2005).

Naast economische factoren spelen echter ook institutionele factoren een rol. Zo blijkt dat als rekening wordt gehouden met allerlei economisch getinte factoren, vrouwen nog steeds minder verdienen. In de literatuur wordt dit aangeduid als de ‘gender gap’. Ook de relatie tussen loon en leeftijd wordt medebepaald door institutionele factoren. Arbeidsorganisaties kunnen bijvoorbeeld een loonwaarderingssysteem hanteren, waarin is bepaald dat het loon stijgt met de leeftijd of de senioriteit. Voor een dergelijk loonsysteem kan overigens ook een economische verklaring worden gegeven. Het perspectief van loonstijging kan namelijk productiviteitsverhogend werken en het verloop verminderen. Wel lijkt het belang van een dergelijk systeem minder groot te worden en is men meer geneigd de beloning op tijdstip t af te stemmen op de prestatie die op dat moment wordt geleverd. De binding tussen werkgever en werknemer neemt tegelijkertijd af.

De data waarover we beschikken bevatten de belangrijkste determinanten van lonen die we ook in de literatuur tegen komen: leeftijd, arbeidservaring in de vorm van senioriteit²⁹, geslacht, opleidingsniveau, omvang van het dienstverband (fulltime/parttime) en de aard van het dienstverband (vast/tijdelijk). De aard van het dienstverband is de enige beschikbare indicator van de aantrekkelijkheid van het

²⁸ De relatie tussen leeftijd en loon kan het nauwkeurigst worden geschat als individuele werknemers over de tijd worden gevolgd. De data waarover wij beschikken laten dit echter niet toe. Voor Nederland zijn namelijk gegevens over beroep en opleiding verkregen door koppeling met de Enquête Beroepsbevolking, maar dit is geen panel. Met uitzondering van Zweden zijn voor de andere landen geen panelgegevens beschikbaar. De gegevens waarover wij beschikken zijn cross-sectiegegevens. Nadeel hiervan is dat de schattingen vertekend kunnen zijn door cohort-effecten.

²⁹ Senioriteit wordt hier gedefinieerd als het aantal jaren dat een werknemer in dienst is bij een bedrijf.

werk. Wel is het zo dat we schattingen per beroep maken. Aantrekkelijkheid van het werk is voor een belangrijk deel gerelateerd aan het beroep.

Niet al deze variabelen zijn beschikbaar voor alle landen (zie tabel 4.1 voor een overzicht van de beschikbare variabelen per land). Voor Zweden ontbreekt senioriteit en de aard van het dienstverband. Ook voor Duitsland is er geen onderscheid mogelijk tussen tijdelijk en vast dienstverband. Om de vergelijking zo zuiver mogelijk te houden hebben we voor Nederland verschillende vergelijkingen geschat, zodat we bij de vergelijking met een ander land voor Nederland dezelfde loonvergelijking gebruiken als voor dat andere land. Voor de vergelijking met Zweden, bijvoorbeeld, gebruiken we dus ook voor Nederland een vergelijking waarin senioriteit (en senioriteit kwadraat) en aard van het dienstverband niet voorkomen.

Tabel 4.1 Overzicht van aanwezige variabelen per land

Variabele	Duitsland	Frankrijk	Nederland	VK	Zweden
Leeftijd (in jaren)	✓	✓	✓	✓	✓
Senioriteit (in jaren)	✓	✓	✓	✓	✗
Geslacht (man=0; vrouw=1)	✓	✓	✓	✓	✓
Opleidingsniveau	✓	✓	✓	✓	✓
Omvang dienstverband (fulltime=0; parttime=1)	✓	✓	✓	✓	✓
Aard dienstverband (vast=0; tijdelijk=1)	✗	✓	✓	✓	✗

Het (hoogst behaalde) opleidingsniveau is gecategoriseerd op basis van de internationale ISCED code³⁰, de standaard onderwijsindeling (SOI) en de bijbehorende omschrijving. Er is uitgegaan van een indeling in zes categorieën (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2 Overzicht van de indeling van opleidingsniveau in zes categorieën

Onderwijs-categorie	Omschrijving	SOI	ISCED 1997
1	Primair onderwijs, inclusief onderwijs aan kleuters	1, 2	0, 1
2	Secundair onderwijs	3, 4	2, 3
3	Hoger onderwijs, eerste fase laag (kort hbo)	5.1	5B
4	Hoger onderwijs, eerste fase midden (hbo),	5.2	5A
5	Hoger onderwijs, eerste fase hoog (bachelor wetenschappelijk onderwijs), en tweede fase (master wetenschappelijk onderwijs)	5.3, 6	5A
6	Hoger onderwijs, derde fase (postdoctorale opleidingen)	7	6

³⁰ ISCED: International Standard Classification of Education, een classificatie van onderwijs onderhouden door United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO).

Niet in elk land kan hetzelfde onderscheid gemaakt worden, of is het uit oogpunt van het aantal waarnemingen beter categorieën samen te nemen. Onderstaande tabel 4.3 laat zien welke indeling er per land is gemaakt.

Tabel 4.3 Overzicht van onderwijscategorieën per land

Onderwijscategorie	1	2	3	4	5	6
Zweden	A	b	c	d		e
Frankrijk	A	b	c	d		
Duitsland	A	b	c		d	

In het geval van het Verenigd Koninkrijk bevatten de administratieve gegevens (ASHE) geen informatie over het opleidingsniveau. Voor een schatting van het opleidingsniveau op grond van persoons- en baankenmerken is gebruik gemaakt van de LFS. Om ten behoeve van de schatting een objectieve maatstaf te verkrijgen is het niveau van de hoogst behaalde opleiding omgezet naar het aantal jaren van onderwijs. De in de LFS geschatte relatie is toegepast in ASHE om per individu het aantal jaren onderwijs te bepalen.

In algemene zin ziet de loonvergelijking er als volgt uit:

$$\ln w_{ij}^k = x_{ij}^k \beta_i^k + \varepsilon_{ij}^k$$

Hierbij is w het netto uurloon, x een vector met de factoren die het uurloon bepalen, β een vector met de coëfficiënten ('gewichten') van deze factoren en ε een storingsterm die de gecombineerde invloed weergeeft van factoren die niet in het model zijn opgenomen. De index i staat voor het land, de index j voor een individu en de index k voor een beroep.

Door middel van regressieanalyse schatten we de gewichten β . We kunnen dan berekenen wat het loon van iemand met een bepaald profiel is in Nederland en hoe hoog het loon is voor iemand met hetzelfde profiel in bijvoorbeeld Zweden. Een profiel is een bepaalde combinatie van de persoons- en baankenmerken die in de vector x zijn opgenomen. We kunnen bijvoorbeeld een bepaalde leeftijd nemen, zeg 55 jaar, en voor de andere factoren de gemiddelde waarden invullen die bij 55-jarigen in Nederland in het betrokken beroep voorkomen. Dit levert dan een vector $x_{nl,o}^k$ op waarbij o refereert aan oudere werknemers. We berekenen dan uitgaande van $x_{nl,o}^k$:

- het nettoloon uitgaande van de voor Nederland geschatte coëfficiënten;
- het nettoloon uitgaande van de voor Zweden geschatte coëfficiënten.

De verhouding tussen a) en b) minus één geeft aan hoeveel procent een werknemer met het aangegeven profiel in Nederland meer of minder verdient dan in Zweden.

We zullen deze vergelijking voor verschillende landen en, per land, voor verschillende profielen maken, waarbij Nederland steeds het referentieland is.

De schattingsresultaten zijn opgenomen in bijlage 3.

De loonverschillen tussen de publieke en private sector binnen een land kunnen op eenzelfde manier berekend worden. Hiertoe wordt de dataset vergroot met werknemers in de private sector. Naast de variabelen die in de vergelijking van de publieke lonen tussen de landen meegenomen zijn, wordt een extra variabele aan de vergelijking toegevoegd die aangeeft of een werknemer in de publieke of private sector werkzaam is:

- sector (publiek = 0; privaat = 1).

4.3 VERGELIJKING LONEN PUBLIEKE SECTOR TUSSEN DE LANDEN

In deze paragraaf beschrijven we enkele aspecten van de nettolonen in de publieke sector in de verschillende landen op basis van de regressieanalyses. De netto uurlonen in de verschillende landen zijn vergelijkbaar gemaakt door rekening te houden met koopkrachtverschillen tussen de landen (de lonen zijn uitgedrukt in PPP euro's³¹) en met de samenstelling van de werkzame personen in de verschillende landen (voor alle landen is de Nederlandse samenstelling per beroepsgroep genomen).

We kijken naar de gemiddelde netto uurlonen per beroepsgroep (in 2010) in vergelijking met Nederland, en stellen de invloed vast van verschillen in persoons- en baankenmerken tussen de beide landen voor de uurlonen van de beroepsgroepen.

Ook laten we zien hoe deze gemiddelden over de tijd (2002-2010 of 2003-2011) zijn veranderd. Om een goed beeld te krijgen van de ontwikkeling van de uurlonen over de tijd hebben we met behulp van regressieanalyse de uurlonen per jaar bepaald. Voor een zo accuraat mogelijk beeld van de veranderingen in de tijd hebben we zo veel mogelijk waarnemingen per jaar nodig en beperken we ons zodoende hierbij tot de algemene indeling naar baanniveau per deelsector.

Daarnaast presenteren we de gemiddelde netto uurlonen uitgesplitst naar leeftijd (25, 40 en 55 jaar) en naar geslacht. Een groot deel van de variatie in uurlonen binnen een beroep of beroepsgroep is gerelateerd aan leeftijd. Om de ontwikkeling van de lonen op basis van leeftijd goed in beeld te krijgen hebben we, op grond van de regressieanalyses, het gemiddelde loon berekend voor drie leeftijden: 25, 40 en 55 jaar. Het loon van een 25-jarige beleidsambtenaar in Nederland is bijvoorbeeld verkregen door in de regressievergelijking voor leeftijd 25 jaar in te vullen en voor de overige persoons- en baankenmerken een leeftijd-gerelateerd gemiddelde te nemen.³² Hierbij wordt dus rekening gehouden met de verschillen in samenstelling van de werkzame personen. Naast het effect van leeftijd hebben we ook specifiek gekeken naar de verschillen in nettolonen tussen man en vrouw. Ook hierbij is rekening gehouden met verschillen in persoons- en baankenmerken waaronder leeftijd, opleiding, soort contract (vast of tijdelijk) en deeltijdfactor. De gevonden verschillen tussen beloning van mannen en vrouwen is niet eenduidig te wijten aan loondiscriminatie. Er kunnen ook verschillen ontstaan doordat er geen rekening

³¹ PPP staat voor 'Purchasing Power Parity', ofwel koopkrachtpariteit. Dit betekent dat naast een eventuele wisselkoers ook rekening gehouden wordt met het prijspeil in het desbetreffende land. Zie bijlage 1, tabel B1.1 voor de gebruikte koopkrachtpariteiten.

³² Omdat de Nederlandse data over het algemeen onvoldoende waarnemingen per leeftijd bevatten om een betrouwbaar gemiddelde per leeftijd te berekenen, baseren we de leeftijd-gerelateerde gemiddelden op de jaren rondom de betreffende leeftijd, te weten vanaf leeftijd -3 tot en met leeftijd +3.

gehouden is met bepaalde kenmerken die wel van invloed zijn op de hoogte van lonen (en die in verschillende mate aanwezig zijn bij vrouwen en mannen). Een andere verklaring van gevonden loonverschillen tussen vrouwen en mannen is dat vrouwen vaker lager betaalde banen hebben, ook binnen een bepaalde beroepsgroep.

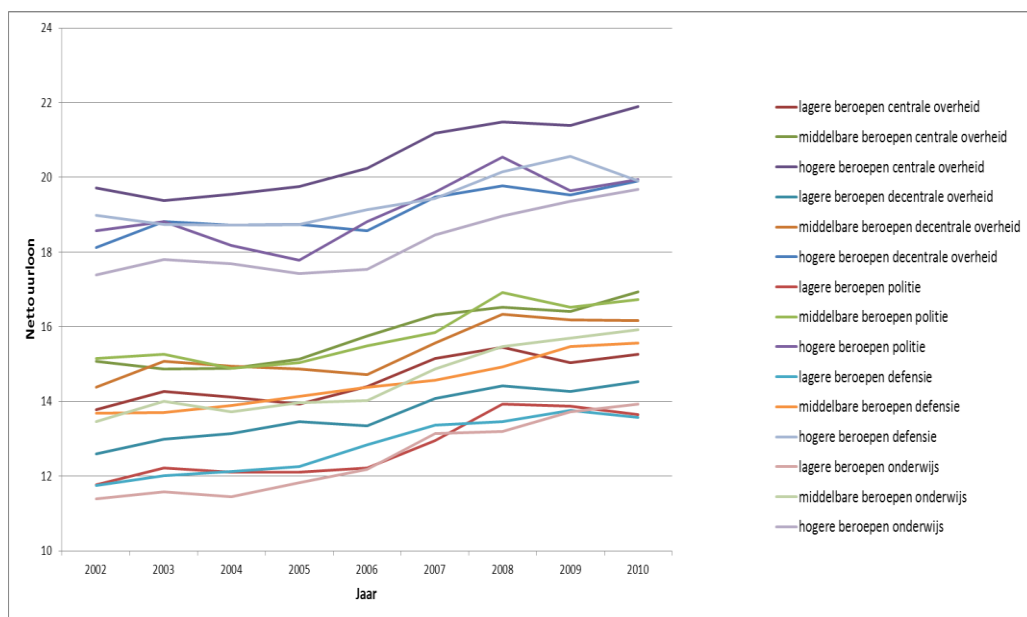
Voordat we per land de vergelijking met Nederland maken, kijken we eerst nog naar het (geschatte) verloop van de lonen in Nederland over de tijd.

4.3.1 NEDERLAND

De ontwikkeling van de nominale netto uurlonen in Nederland van 2002 tot en met 2010 wordt weergegeven in figuur 4.1. Deze figuur bevat de netto uurlonen gecorrigeerd voor persoons- en baankenmerken voor lagere, middelbare en hogere beroepen per deelsector. Gemiddeld genomen zijn de lonen in deze periode toegenomen met 1,5 procent per jaar.

De ontwikkeling van de reële netto uurlonen in Nederland wordt getoond in figuur 4.2. De lonen in deze figuur zijn uitgedrukt in euro's uit 2010 en houden zodoende rekening met de inflatie.³³ Uit deze figuur kan men concluderen dat de lonen in de publieke sector in Nederland gelijk opgaan met de inflatie en reëel gezien dus nauwelijks zijn veranderd in deze jaren.

Figuur 4.1 Nederland, nominaal netto uurloon per deelsector naar baanniveau 2002-2010

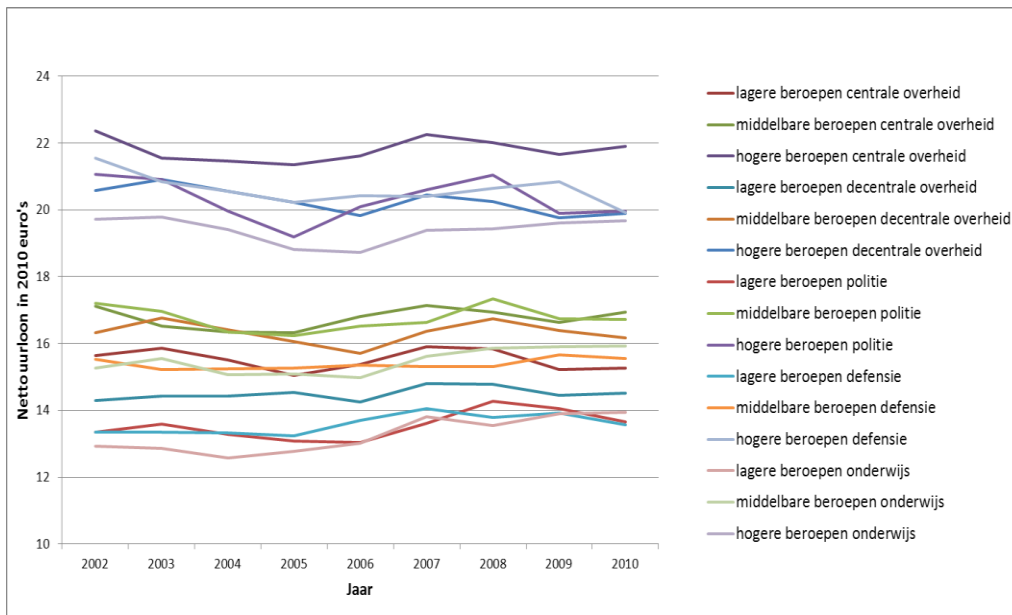


4.3.2 DUITSLAND

Tabel 4.4 laat de gemiddelde netto uurlonen per beroepsgroep in 2010 zien voor Duitsland in vergelijking met Nederland. De uurlonen zijn aangeduid in 'Nederlandse' 2010 euro's, gecorrigeerd voor persoons- en baankenmerken. Hierbij zijn de Duitse cijfers herwogen aan de hand van de Nederlandse persoons- en baankenmerken.

³³ Zie bijlage 1, tabel B1.2 voor de gebruikte inflatiecijfers (consumentenprijsindices).

Figuur 4.2 Nederland, reëel netto uurloon per deelsector naar baanniveau 2002-2010 (in 2010 euro's)



Als we voor desbetreffende landen deze tabel vergelijken met tabel 3.6 die bestaat uit de populatiegemiddelden, zien we de invloed van verschillen in persoons- en baankenmerken voor de uurlonen van de beroepsgroepen. In het geval van Duitsland zijn er een aantal forse verschuivingen. Bij de hogere administratieve, commerciële beroepen, zowel bij de centrale als decentrale overheid, zien we een stijging in het netto uurloon van meer dan vier euro (4,73 euro en 4,34 euro resp.). In beide gevallen is het overgrote deel van deze stijging het gevolg van verschillen in opleidingsniveau: in Nederland is een groter deel van de werknemers in deze beroepen hoger opgeleid, voornamelijk eerste fase midden (hbo).

Bij de lagere en middelbare beroepen bij de politie zien we juist een forse daling van het uurloon als gevolg van de Nederlandse persoons- en baankenmerken. Hierbij spelen in beide gevallen leeftijd en senioriteit een grote rol: in Nederland is de gemiddelde leeftijd ruim drie jaar lager en ligt de gemiddelde senioriteit zelfs meer dan tien jaar lager. Bij de middelbare beroepen heeft ook opleiding nog een aanzienlijk effect als gevolg van een hoger deel van de werknemers dat een wetenschappelijke opleiding gevolgd heeft in Duitsland.

Ook in het onderwijs treden er grote dalingen voor in uurlonen. Het uurloon van een docent basisonderwijs is met ruim vier euro gedaald als gevolg van een lager opleidingsniveau in Nederland. De grootste verschuiving doet zich voor bij de hogere beroepen in het onderwijs, ook door een lager opleidingsniveau in Nederland. Deze vergelijking is echter niet zuiver, omdat in deze categorie de Duitse waarnemingen geheel bestaan uit docenten, terwijl in de Nederlandse situatie wel alle beroepen in de sector onderwijs zijn meegenomen.³⁴

De ontwikkeling van de reële netto uurlonen in Duitsland wordt getoond in figuur 4.3³⁵. Ook in Duitsland zijn de reële netto uurlonen in de periode 2003-2011

³⁴ Als gevolg hiervan zijn in Duitsland praktisch alle werknemers universitair geschoold. Door het ontbreken van niet-universitair hoger opgeleiden is ook de coëfficiënt van deze groep, die juist in Nederland de meerderheid (ruim 60 procent) vormt, op nul gesteld.

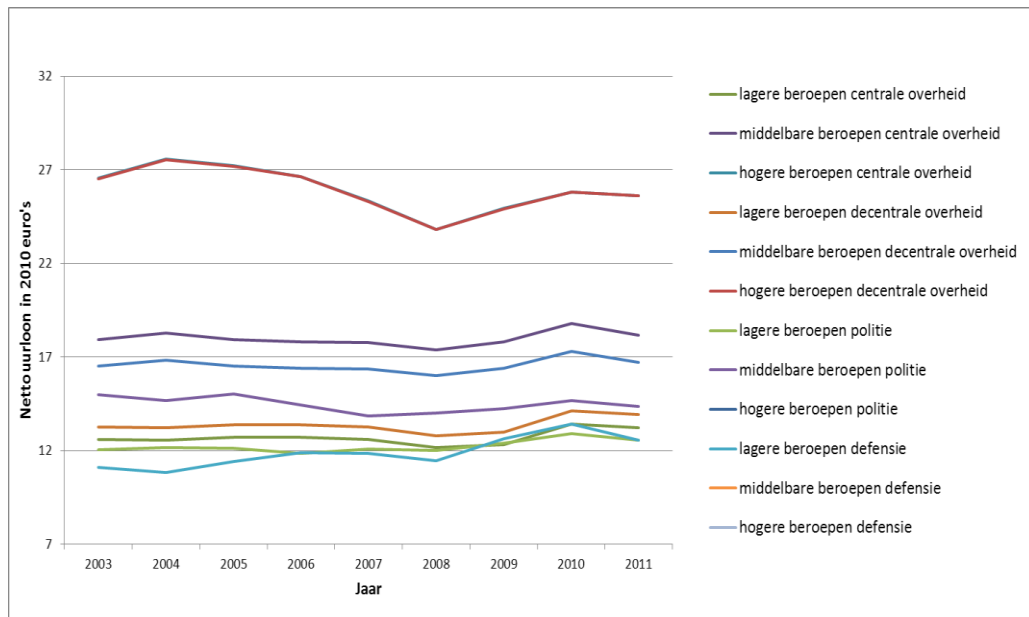
³⁵ De hogere beroepen bij de centrale en decentrale overheid vallen vrijwel geheel samen.

nauwelijks veranderd. Van 2008 tot 2010 is er een lichte stijging te zien die echter weer teniet wordt gedaan door de daling in 2011.

De ontwikkeling van de netto urenlonen op basis van leeftijd in Nederland en Duitsland wordt weergegeven in tabel 4.5. Uit deze gegevens kan geconcludeerd worden dat de Duitse loonontwikkeling naar leeftijd in het algemeen steiler verloopt dan in Nederland. Als we de lonen op de leeftijden 40 en 55 vergelijken met het loon op de leeftijd van 25 jaar, is in Nederland het nettoloon bij 40 jaar gemiddeld genomen 30 tot 35 procent gestegen, en bij 55 jaar omstreeks 40 tot 45 procent gestegen. In Duitsland liggen deze percentages aanzienlijk hoger. Bij 40 jaar is het loon gemiddeld 60 procent gestegen (variërend van 30 tot 90 procent), en bij 55 jaar gemiddeld in de orde van grootte van 80 procent (variërend van 40 tot 120 procent). In beide landen zien we ook dat de loonprofielen steiler zijn naarmate het baanniveau toeneemt. In Duitsland is dit effect sterker dan in Nederland.

Tabel 4.6 toont de gemiddelde netto urenlonen van mannen en vrouwen in Nederland en Duitsland. Gemiddeld genomen liggen de lonen van vrouwen in Nederland ongeveer vier procent lager dan de lonen van mannen. In Duitsland ligt dit percentage aanzienlijk hoger; hier liggen de lonen van vrouwen ongeveer 15 procent lager dan de lonen van mannen. Een deel van dit effect kan waarschijnlijk verklaard worden door het feit dat vrouwen vaak deeltijd werken en daardoor een lager loon hebben.³⁶

Figuur 4.3 Reëel netto uurloon per deelsector naar baanniveau 2003-2011 (in 2010 euro's) in Duitsland



³⁶ Het geschatte effect van deeltijd is juist sterk positief, wat duidt op een interactie-effect tussen deeltijd en geslacht.

Tabel 4.4 Netto uurloon in 2010 (Duitse cijfers herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)

2010	Nederland	Duitsland
Openbaar bestuur: Centrale overheid		
Beleidsambtenaar	22,87	20,45
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	17,85	17,24
Penitentiair inrichtingswerker	16,13	13,03
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	15,51	13,28
Hogere administratieve, commerciële beroepen	21,98	22,06
Alle lagere beroepen	15,27	13,41*
Alle middelbare beroepen	16,93	18,78*
Alle hogere beroepen	21,90	25,82*
Openbaar bestuur: Decentrale overheid		
Beleidsambtenaar	20,01	19,27
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	16,00	12,40
Hogere administratieve, commerciële beroepen	19,23	20,55
Manager	22,84	18,48
Middelbare technische beroepen	15,98	13,93
Hogere technische beroepen	19,36	16,39
Alle lagere beroepen	14,52	14,12*
Alle middelbare beroepen	16,16	17,28*
Alle hogere beroepen	19,90	25,79*
Veiligheid: Politie		
Politieagent	16,37	13,12
Politie-inspecteur, rechercheur	18,89	16,24
Alle lagere beroepen	13,66	12,92*
Alle middelbare beroepen	16,73	14,68*
Alle hogere beroepen	19,95	NA
Veiligheid: Defensie		
Militair, alle rangen	15,73	14,87
Alle lagere beroepen	13,57	13,42*
Alle middelbare beroepen	15,56	NA
Alle hogere beroepen	19,90	NA
Rechterlijke macht		
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	30,40	22,46
Onderwijs		
Docent basisonderwijs	16,52	13,20
Docent voortgezet onderwijs	21,01	19,74
Docent hoger beroepsopleiding en wetenschappelijk onderwijs	27,38	19,78
Alle lagere beroepen	13,93	NA
Alle middelbare beroepen	15,92	NA
Alle hogere beroepen	19,68	17,26*

* De categorieën alle beroepen (lagere, middelbare en hogere) zijn in Duitsland alleen gebaseerd op de 'Beamte', terwijl de specifieke beroepen in principe gebaseerd zijn op zowel 'Beamte' als 'Angestellte'.

Tabel 4.5 Netto uurloon naar leeftijd in 2010 (Duitse cijfers herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)

2010	leeftijd	Nederland			Duitsland*		
		25	40	55	25	40	55
Openbaar bestuur: Centrale overheid							
	Beleidsambtenaar	15,31	23,87	25,62	13,10	20,40	25,22
	Belastingambtenaar, douaneambtenaar	12,42	17,69	18,77	10,54	16,65	18,69
	Penitentiair inrichtingswerker	13,37	16,41	17,30	9,73	13,15	15,12
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	12,64	15,65	16,71	8,21	14,28	14,63
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	15,51	22,49	24,29	13,56	22,63	24,73
	Alle lagere beroepen	11,72	15,74	16,52	9,49	14,13	14,92
	Alle middelbare beroepen	12,91	16,95	18,18	11,58	18,39	21,92
	Alle hogere beroepen	15,17	21,90	24,87	14,10	26,38	30,71
Openbaar bestuur: Decentrale overheid							
	Beleidsambtenaar	15,14	20,13	21,65	12,02	18,82	23,19
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	13,36	15,86	17,14	7,75	12,99	13,51
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	14,63	19,34	20,90	13,57	20,67	23,02
	Manager	18,33	21,98	24,23	11,36	17,16	20,39
	Middelbare technische beroepen	12,54	16,20	16,93	8,50	14,26	15,75
	Hogere technische beroepen	14,41	19,15	21,34	9,54	15,80	20,09
	Alle lagere beroepen	11,57	14,79	15,28	9,97	14,61	15,16
	Alle middelbare beroepen	13,10	16,16	17,18	11,26	17,10	19,75
	Alle hogere beroepen	14,82	20,02	21,40	14,01	25,55	30,37
Veiligheid: Politie							
	Politieagent	13,04	17,44	19,00	10,30	14,27	14,89
	Politie-inspecteur, rechercheur	14,14	18,20	20,63	10,01	15,87	17,63
	Alle lagere beroepen	11,68	15,05	16,20	10,68	15,78	14,97
	Alle middelbare beroepen	13,00	17,32	18,81	9,79	15,80	17,26
	Alle hogere beroepen	13,65	19,49	21,71	NA	NA	NA
Veiligheid: Defensie							
	Militair, alle rangen	13,30	19,70	21,14	12,31	19,03	20,64
	Alle lagere beroepen	12,84	17,31	15,43	12,12	18,64	18,38
	Alle middelbare beroepen	13,07	16,58	16,92	NA	NA	NA
	Alle hogere beroepen	14,86	19,97	22,75	NA	NA	NA
Rechterlijke macht							
	Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	16,36	29,07	34,48	NA	20,79	27,38
Onderwijs							
	Docent basisonderwijs	12,99	16,76	18,26	9,48	14,09	14,55
	Docent voortgezet onderwijs	15,73	20,01	23,81	14,61	19,35	22,00
	Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	17,94	25,59	30,53	10,06	18,97	22,62
	Alle lagere beroepen	11,74	14,52	14,88	NA	NA	NA
	Alle middelbare beroepen	13,16	16,44	16,83	NA	NA	NA
	Alle hogere beroepen	14,37	19,37	22,32	9,55	17,39	21,04

* De categorieën alle beroepen (lagere, middelbare en hogere) zijn in Duitsland alleen gebaseerd op de 'Beamte', terwijl de specifieke beroepen in principe gebaseerd zijn op zowel 'Beamte' als 'Angestellte'.

Tabel 4.6 Netto uurloon naar geslacht in 2010 (Duitse cijfers herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)

2010	geslacht	Nederland			Duitsland*		
		man	vrouw	% loonverschil	man	vrouw	% loonverschil
Openbaar bestuur: Centrale overheid							
	Beleidsambtenaar	23,05	22,61	2%	22,32	17,99	19%
	Belastingambtenaar, douaneambtenaar	18,28	16,78	8%	18,11	15,20	16%
	Penitentiair inrichtingswerker	16,19	15,93	2%	13,65	11,18	18%
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	16,29	15,13	7%	14,24	12,82	10%
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	22,44	21,24	5%	24,06	19,13	20%
	Alle lagere beroepen	15,66	14,88	5%	13,78	13,04	5%
	Alle middelbare beroepen	17,51	16,05	8%	20,18	16,76	17%
	Alle hogere beroepen	22,38	21,10	6%	27,03	23,88	12%
Openbaar bestuur: Decentrale overheid							
	Beleidsambtenaar	20,22	19,70	3%	21,03	16,94	19%
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	16,69	15,71	6%	13,34	12,01	10%
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	19,66	18,69	5%	22,73	18,08	20%
	Manager	23,02	22,31	3%	19,31	16,16	16%
	Middelbare technische beroepen	16,00	15,79	1%	14,17	11,66	18%
	Hogere technische beroepen	19,41	18,99	2%	16,77	14,12	16%
	Alle lagere beroepen	14,38	14,77	-3%	14,42	13,64	5%
	Alle middelbare beroepen	16,49	15,83	4%	18,92	15,71	17%
	Alle hogere beroepen	20,36	19,19	6%	27,05	23,90	12%
Veiligheid: Politie							
	Politieagent	16,41	16,27	1%	13,53	11,97	11%
	Politie-inspecteur, rechercheur	19,14	17,86	7%	16,60	14,80	11%
	Alle lagere beroepen	13,76	13,56	1%	13,34	12,54	6%
	Alle middelbare beroepen	16,90	16,32	3%	15,10	13,72	9%
	Alle hogere beroepen	20,02	19,74	1%	NA	NA	
Veiligheid: Defensie							
	Militair, alle rangen	15,83	14,67	7%	15,00	13,44	10%
	Alle lagere beroepen	13,67	12,99	5%	13,58	12,53	8%
	Alle middelbare beroepen	15,75	14,29	9%	NA	NA	
	Alle hogere beroepen	20,07	18,59	7%	NA	NA	
Rechterlijke macht							
	Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	30,39	30,41	0%	24,43	20,80	15%
Onderwijs							
	Docent basisonderwijs	16,75	16,47	2%	14,61	12,88	12%
	Docent voortgezet onderwijs	21,10	20,89	1%	21,77	17,48	20%
	Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	27,47	27,24	1%	23,27	15,54	33%
	Alle lagere beroepen	14,19	13,78	3%	NA	NA	
	Alle middelbare beroepen	16,93	15,52	8%	NA	NA	
	Alle hogere beroepen	20,50	19,14	7%	20,64	15,31	26%

* De categorieën alle beroepen (lagere, middelbare en hogere) zijn in Duitsland alleen gebaseerd op de 'Beamte', terwijl de specifieke beroepen in principe gebaseerd zijn op zowel 'Beamte' als 'Angestellte'.

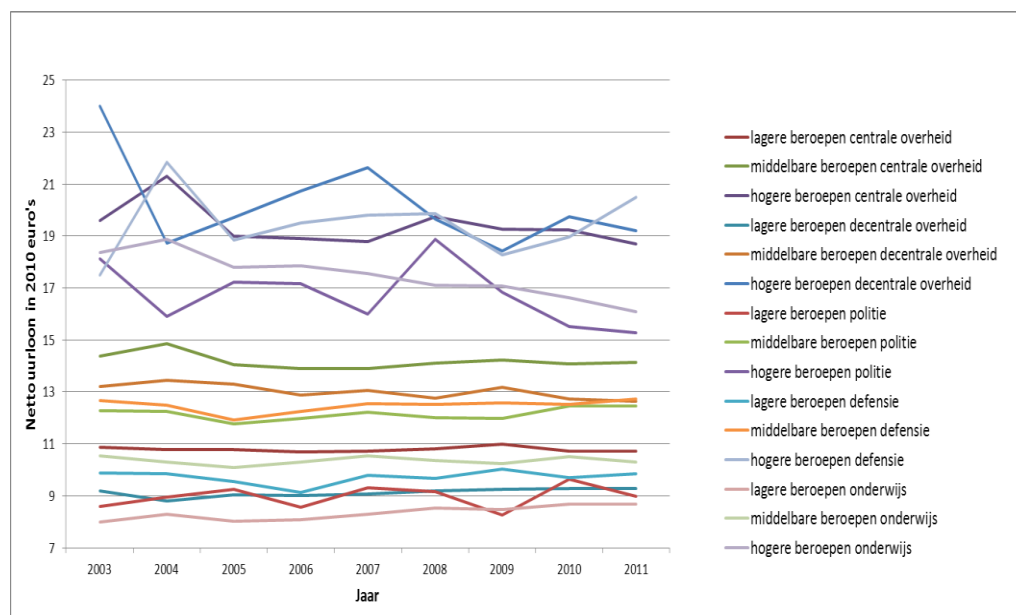
4.3.3 FRANKRIJK

Tabel 4.7 laat de gemiddelde netto uurlonen per beroepsgroep in 2010 zien voor Frankrijk in vergelijking met Nederland. Hierbij zijn de Franse cijfers herwogen aan de hand van de Nederlandse persoons- en baankenmerken. De invloed van verschillen in persoons- en baankenmerken op de uurlonen van de verschillende beroepsgroepen is gering. De grootste daling in netto uurloon (van 1,74 euro) treedt op bij de lagere beroepen bij de politie. Deze daling is het gevolg van een combinatie van factoren, waarbij de Nederlandse werknemers gemiddeld genomen jonger zijn, een lagere senioriteit bezitten, meer in deeltijd werken en vaker een tijdelijk contract hebben. Het uurloon van de rechters laat de grootste stijging zien (van 1,70 euro). Dit is voornamelijk het gevolg van een hogere gemiddelde leeftijd in de Nederlandse situatie.

De ontwikkeling van de reële netto uurlonen in Frankrijk wordt gegeven in figuur 4.4. Ook in Frankrijk zijn de reële lonen in de periode 2003-2011 vrijwel gelijk gebleven, hoewel de hogere beroepen wel behoorlijke schommelingen laten zien.

De ontwikkeling van de netto uurlonen op basis van leeftijd in Nederland en Frankrijk wordt weergegeven in tabel 4.8. Uit deze gegevens kan geconcludeerd worden dat gemiddeld gezien de Nederlandse en Franse loonprofielen een vergelijkbare stijging laten zien. Als we de lonen op de leeftijden 40 en 55 vergelijken met het loon op de leeftijd van 25 jaar, is in Nederland het nettoloon bij 40 jaar gemiddeld genomen 30 tot 35 procent gestegen, en bij 55 jaar ongeveer 40 tot 45 procent gestegen. In Frankrijk is bij 40 jaar het loon gemiddeld 25 tot 30 procent gestegen (variërend van 5 tot 55 procent), en bij 55 jaar gemiddeld in de orde van grootte van 45 procent (variërend van 7,5 tot 90 procent). Wel zijn er verschillen over de sectoren. In het openbaar bestuur stijgen de lonen in Frankrijk harder dan in Nederland (op de lagere beroepen na), terwijl in de sectoren politie en onderwijs de lonen juist minder hard stijgen. In beide landen zien we ook dat de loonprofielen steiler zijn naarmate het baanniveau toeneemt.

Figuur 4.4 Reëel netto uurloon per deelsector naar baanniveau 2003-2011 (in 2010 euro's) in Frankrijk



De gemiddelde netto uurlonen van mannen en vrouwen per beroepsgroep staan in tabel 4.9. De loonverschillen in Frankrijk variëren van -1 tot 13 procent. In het openbaar bestuur lijkt het loonverschil toe te nemen met het baanniveau, van 5 procent voor lagere beroepen tot 12 procent in het geval van hogere beroepen. Bij de politie zijn de verschillen het kleinst. Gemiddeld genomen is het verschil in Frankrijk ongeveer zes procent, iets hoger dan de vier procent in Nederland.

Tabel 4.7 *Netto uurloon in 2010 (Franse cijfers herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)*

2010	Nederland	Frankrijk
Openbaar bestuur: Centrale overheid		
Beleidsambtenaar	23,05	19,40
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	17,83	13,96
Penitentiair inrichtingswerker	16,07	12,48
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	15,51	11,89
Hogere administratieve, commerciële beroepen	22,07	19,55
Alle lagere beroepen	15,15	10,32
Alle middelbare beroepen	16,94	13,11
Alle hogere beroepen	21,85	17,36
Openbaar bestuur: Decentrale overheid		
Beleidsambtenaar	20,07	17,63
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	16,02	11,82
Hogere administratieve, commerciële beroepen	19,27	17,51
Manager	22,88	18,44
Middelbare technische beroepen	16,01	12,10
Hogere technische beroepen	19,34	17,85
Alle lagere beroepen	14,53	9,12
Alle middelbare beroepen	16,18	11,98
Alle hogere beroepen	19,96	17,79
Veiligheid: Politie		
Politieagent	16,44	11,49
Politie-inspecteur, rechercheur	18,93	13,92
Alle lagere beroepen	13,67	9,42
Alle middelbare beroepen	16,79	11,75
Alle hogere beroepen	19,99	14,28
Veiligheid: Defensie		
Militair lagere rangen dan onderofficier	13,23	9,17
Militair onderofficier	16,09	11,87
Militair hogere rangen dan onderofficier	20,39	16,73
Alle lagere beroepen	13,58	9,47
Alle middelbare beroepen	15,64	11,81
Alle hogere beroepen	20,20	17,14
Rechterlijke macht		
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	30,43	22,67
Onderwijs		
Docent basisonderwijs	16,67	12,70
Docent voortgezet onderwijs	21,08	15,24
Docent middelbaar beroepsonderwijs	19,95	13,78
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	27,25	18,13
Alle lagere beroepen	14,00	8,63
Alle middelbare beroepen	16,02	10,14
Alle hogere beroepen	19,80	15,21

Tabel 4.8 *Netto uurloon naar leeftijd in 2010 (Franse cijfers herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)*

2010	leeftijd	Nederland			Frankrijk		
		25	40	55	25	40	55
Openbaar bestuur: Centrale overheid							
	Beleidsambtenaar	15,35	24,07	25,73	13,00	19,08	23,81
	Belastingambtenaar, douaneambtenaar	12,53	17,61	18,77	9,91	13,14	15,69
	Penitentiair inrichtingswerker	13,34	16,36	17,20	10,16	12,40	14,38
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	12,61	15,65	16,70	9,34	11,99	13,04
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	15,54	22,47	24,29	12,83	19,03	23,89
	Alle lagere beroepen	11,67	15,59	16,48	8,90	10,24	11,18
	Alle middelbare beroepen	12,93	16,94	18,20	10,00	12,82	14,61
	Alle hogere beroepen	15,15	21,83	24,72	11,94	17,01	20,41
Openbaar bestuur: Decentrale overheid							
	Beleidsambtenaar	15,18	20,18	21,76	12,23	17,28	20,53
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	13,40	15,86	17,15	9,14	11,47	13,38
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	14,61	19,29	21,01	12,22	17,07	20,50
	Manager	18,22	21,98	24,29	12,71	17,09	20,28
	Middelbare technische beroepen	12,56	16,21	16,99	9,26	11,71	13,79
	Hogere technische beroepen	14,40	19,12	21,31	12,31	17,25	20,56
	Alle lagere beroepen	11,61	14,79	15,29	8,44	9,05	9,43
	Alle middelbare beroepen	13,13	16,17	17,19	9,25	11,61	13,48
	Alle hogere beroepen	14,88	20,02	21,47	12,21	17,20	20,46
Veiligheid: Politie							
	Politieagent	13,15	17,49	19,11	9,64	12,19	12,77
	Politie-inspecteur, rechercheur	14,12	18,26	20,70	10,01	13,57	15,04
	Alle lagere beroepen	11,71	15,08	16,18	8,73	9,74	10,37
	Alle middelbare beroepen	13,10	17,37	18,93	9,62	12,22	12,73
	Alle hogere beroepen	13,60	19,54	21,80	10,44	14,21	15,36
Veiligheid: Defensie							
	Militair lagere rangen dan onderofficier	12,97	19,69	18,17	8,86	12,05	12,63
	Militair onderofficier	13,30	17,47	19,78	10,02	13,06	12,81
	Militair hogere rangen dan onderofficier	15,20	21,57	23,99	12,04	19,12	17,18
	Alle lagere beroepen	12,84	17,34	15,45	8,79	10,98	11,64
	Alle middelbare beroepen	13,10	16,70	17,02	9,88	12,56	12,65
	Alle hogere beroepen	15,04	20,32	23,18	11,84	18,65	17,65
Rechterlijke macht							
	Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	16,34	29,12	34,48	NA	21,14	28,29
Onderwijs							
	Docent basisonderwijs	13,15	16,81	18,43	11,37	12,61	13,46
	Docent voortgezet onderwijs	15,78	20,10	23,90	13,82	14,90	16,02
	Docent middelbaar beroepsonderwijs	14,18	18,49	21,65	10,45	13,15	14,60
	Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	17,94	25,58	30,25	13,57	16,86	19,91
	Alle lagere beroepen	11,77	14,62	14,94	8,24	8,62	8,86
	Alle middelbare beroepen	13,24	16,52	16,95	8,89	10,17	10,81
	Alle hogere beroepen	14,53	19,47	22,53	12,83	14,67	16,72

Tabel 4.9 *Netto uurloon naar geslacht in 2010 (Franse cijfers herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)*

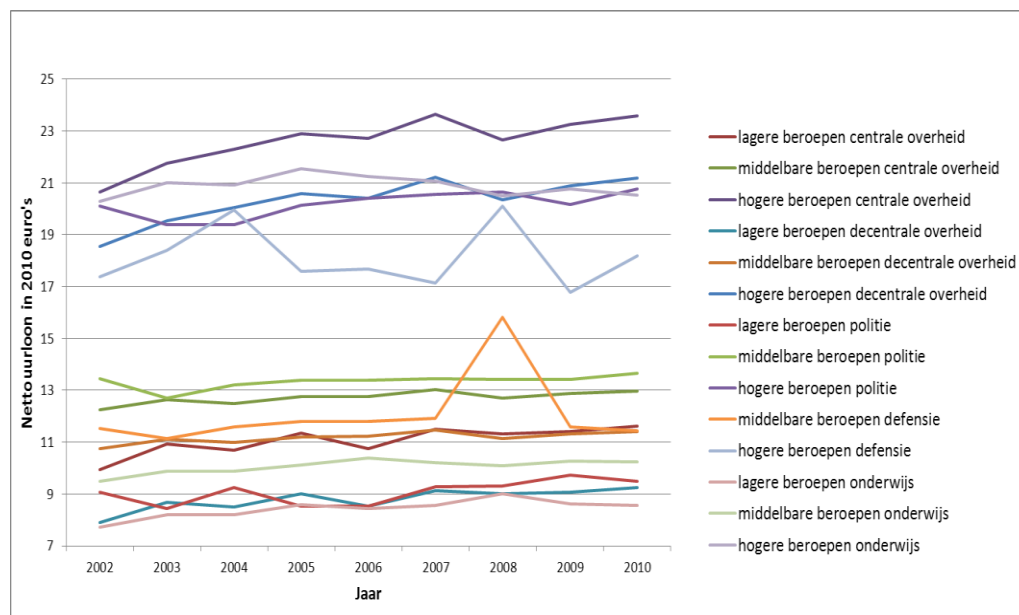
2010	geslacht	Nederland			Frankrijk		
		man	vrouw	% loon- verschil	man	vrouw	% loon- verschil
Openbaar bestuur: Centrale overheid							
	Beleidsambtenaar	23,24	22,77	2%	20,52	17,87	13%
	Belastingambtenaar, douaneambtenaar	18,26	16,78	8%	14,27	13,19	8%
	Penitentiair inrichtingswerker	16,13	15,89	1%	12,46	12,55	-1%
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	16,33	15,11	7%	12,52	11,58	7%
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	22,53	21,33	5%	20,60	17,94	13%
	Alle lagere beroepen	15,52	14,78	5%	10,59	10,06	5%
	Alle middelbare beroepen	17,53	16,05	8%	13,51	12,50	7%
	Alle hogere beroepen	22,30	21,11	5%	18,21	16,02	12%
Openbaar bestuur: Decentrale overheid							
	Beleidsambtenaar	20,27	19,78	2%	18,49	16,43	11%
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	16,69	15,73	6%	12,53	11,53	8%
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	19,72	18,72	5%	18,45	16,39	11%
	Manager	23,02	22,47	2%	18,99	16,87	11%
	Middelbare technische beroepen	16,02	15,88	1%	12,19	11,22	8%
	Hogere technische beroepen	19,39	19,01	2%	18,13	16,11	11%
	Alle lagere beroepen	14,38	14,78	-3%	9,31	8,81	5%
	Alle middelbare beroepen	16,49	15,85	4%	12,47	11,48	8%
	Alle hogere beroepen	20,41	19,25	6%	18,63	16,55	11%
Veiligheid: Politie							
	Politieagent	16,47	16,33	1%	11,62	11,12	4%
	Politie-inspecteur, rechercheur	19,20	17,86	7%	13,96	13,74	2%
	Alle lagere beroepen	13,78	13,57	2%	9,38	9,46	-1%
	Alle middelbare beroepen	16,96	16,36	4%	11,90	11,39	4%
	Alle hogere beroepen	20,03	19,89	1%	14,34	14,12	2%
Veiligheid: Defensie							
	Militair lagere rangen dan onderofficier	13,31	12,60	5%	9,23	8,67	6%
	Militair onderofficier	16,23	14,46	11%	11,91	11,33	5%
	Militair hogere rangen dan onderofficier	20,49	18,95	7%	16,74	16,61	1%
	Alle lagere beroepen	13,68	12,96	5%	9,55	8,97	6%
	Alle middelbare beroepen	15,84	14,34	9%	11,88	11,30	5%
	Alle hogere beroepen	20,43	18,43	10%	17,15	17,02	1%
Rechterlijke macht							
	Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	30,39	30,46	0%	23,46	21,96	6%
Onderwijs							
	Docent basisonderwijs	16,90	16,61	2%	12,78	12,68	1%
	Docent voortgezet onderwijs	21,22	20,90	1%	15,79	14,58	8%
	Docent middelbaar beroepsonderwijs	20,17	19,73	2%	14,10	13,46	5%
	Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	27,41	27,01	1%	18,36	17,79	3%
	Alle lagere beroepen	14,30	13,83	3%	8,75	8,55	2%
	Alle middelbare beroepen	17,10	15,60	9%	10,15	10,13	0%
	Alle hogere beroepen	21,04	19,00	10%	16,04	14,68	8%

4.3.4 VERENIGD KONINKRIJK

Tabel 4.10 laat de gemiddelde netto uurlonen per beroepsgroep in 2010 zien voor het Verenigd Koninkrijk in vergelijking met Nederland. De uurlonen zijn aangeduid in ‘Nederlandse’ 2010 euro’s, gecorrigeerd voor persoons- en baankenmerken. De lonen van het Verenigd Koninkrijk zijn herwogen aan de hand van de Nederlandse persoons- en baankenmerken. Deze herweging heeft geleid tot verschuivingen in de netto uurlonen ten opzichte van de populatiegemiddelden. De grootste verschuiving heeft zich voorgedaan bij de hogere administratieve, commerciële beroepen. De resulterende stijging van het uurloon voor deze beroepsgroep (van ruim 5 euro) is voor het grootste deel het gevolg van een hoger gemiddelde opleiding onder de Nederlandse ambtenaren in deze beroepsgroep. Ook de stijging in het uurloon van alle hogere beroepen in de centrale overheid is voornamelijk toe te schrijven aan opleiding.

De ontwikkeling van de reële netto uurlonen in het VK wordt gegeven in figuur 4.5. De meeste (globale) beroepsgroepen laten een lichte stijging zien in het reële netto uurloon³⁷. Gemiddeld genomen zijn de reële lonen ongeveer één procent per jaar gestegen.

Figuur 4.5 Reëel netto uurloon per deelsector naar baanniveau 2002-2010 (in 2010 euro's) in Verenigd Koninkrijk



De ontwikkeling van de netto uurlonen op basis van leeftijd in Nederland en het Verenigd Koninkrijk wordt weergegeven in tabel 4.11. Gemiddeld gezien zijn de loonprofielen naar leeftijd in het VK iets minder steil dan in Nederland. Vooral de loonprofielen voor de lagere beroepen in het VK zijn heel vlak, met stijgingen tussen de nul en tien procent. De gemiddelde stijging in het netto uurloon van een 25-jarige naar een 40-jarige is in het VK ruim 25 procent; de gemiddelde stijging van een 25-jarige naar een 55-jarige is ruim 35 procent.

³⁷ De onevenwichtige ontwikkeling van de uurlonen van de hogere en middelbare beroepen binnen de sector defensie worden waarschijnlijk veroorzaakt door het relatief kleine aantal waarnemingen in deze beroepsgroepen.

De gemiddelde netto uurlonen van mannen en vrouwen per beroepsgroep staan in tabel 4.12. Gemiddeld genomen liggen de lonen van vrouwen in Nederland ongeveer vier procent lager dan de lonen van mannen. In het VK ligt dit percentage aanzienlijk hoger; hier liggen de lonen van vrouwen ongeveer 20 procent lager dan de lonen van mannen. Dit resultaat is vergelijkbaar, zij het aan de hoge kant, met de bevindingen in de literatuur (zie bijvoorbeeld Leaker, 2008).

Tabel 4.10 Netto uurloon in 2010 (cijfers VK herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)

2010	Nederland	Verenigd Koninkrijk
Openbaar bestuur: Centrale overheid		
Beleidsambtenaar	23,01	23,83
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	17,70	13,21
Penitentiair inrichtingswerker	16,08	11,09
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	15,47	14,29
Hogere administratieve, commerciële beroepen	21,96	23,09
Alle lagere beroepen	15,16	11,63
Alle middelbare beroepen	16,88	12,97
Alle hogere beroepen	21,88	23,57
Openbaar bestuur: Decentrale overheid		
Beleidsambtenaar	20,05	22,66
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	15,97	13,66
Hogere administratieve, commerciële beroepen	19,29	20,83
Manager	22,98	25,28
Middelbare technische beroepen	15,98	14,71
Hogere technische beroepen	19,38	17,09
Alle lagere beroepen	14,50	9,24
Alle middelbare beroepen	16,13	11,40
Alle hogere beroepen	19,95	21,17
Veiligheid: Politie		
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur		
Politieagent	16,45	14,28
Politie-inspecteur, rechercheur	18,92	22,71
Alle lagere beroepen	13,67	9,48
Alle middelbare beroepen	16,77	13,66
Alle hogere beroepen	19,98	20,76
Veiligheid: Defensie		
Alle lagere beroepen	13,57	NA
Alle middelbare beroepen	15,63	11,43
Alle hogere beroepen	20,13	18,18
Rechterlijke macht		
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	30,43	NA
Onderwijs		
Docent basisonderwijs	16,67	20,91
Docent voortgezet onderwijs	21,08	21,21
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	27,29	23,65
Alle lagere beroepen	13,96	8,55
Alle middelbare beroepen	15,99	10,23
Alle hogere beroepen	19,80	20,52

Tabel 4.11 Netto uurloon naar leeftijd in 2010 (cijfers VK herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)

2010	leeftijd	Nederland			Verenigd Koninkrijk		
		25	40	55	25	40	55
Openbaar bestuur: Centrale overheid							
	Beleidsambtenaar	15,29	24,05	25,63	18,66	23,99	25,91
	Belastingambtenaar, douaneambtenaar	12,43	17,52	18,64	9,22	12,86	14,29
	Penitentiair inrichtingswerker	13,36	16,35	17,23	8,94	10,94	13,46
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	12,57	15,62	16,66	11,14	14,48	15,72
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	15,46	22,44	24,11	17,67	22,14	27,15
	Alle lagere beroepen	11,66	15,64	16,47	11,02	11,48	12,17
	Alle middelbare beroepen	12,87	16,89	18,13	10,20	12,73	14,21
	Alle hogere beroepen	15,12	21,90	24,76	17,51	24,07	25,22
Openbaar bestuur: Decentrale overheid							
	Beleidsambtenaar	15,09	20,16	21,72	17,66	23,13	23,86
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	13,33	15,82	17,08	10,64	13,60	14,84
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	14,54	19,34	21,04	15,53	19,54	25,02
	Manager	18,38	22,18	24,38	15,41	24,73	26,90
	Middelbare technische beroepen	12,58	16,16	16,95	12,51	14,74	15,55
	Hogere technische beroepen	14,43	19,16	21,37	13,63	16,93	18,53
	Alle lagere beroepen	11,59	14,74	15,26	8,66	9,24	9,48
	Alle middelbare beroepen	13,09	16,12	17,13	9,69	11,38	12,06
	Alle hogere beroepen	14,81	20,06	21,46	15,57	21,51	22,57
Veiligheid: Politie							
	Politieagent	13,17	17,50	19,15	12,05	15,14	15,71
	Politie-inspecteur, rechercheur	14,14	18,24	20,69	17,58	22,67	23,31
	Alle lagere beroepen	11,74	15,04	16,20	9,37	9,56	9,62
	Alle middelbare beroepen	13,11	17,35	18,91	12,01	14,02	14,37
	Alle hogere beroepen	13,58	19,53	21,80	13,53	20,63	22,26
Veiligheid: Defensie							
	Alle lagere beroepen	12,85	17,27	15,50	NA	NA	NA
	Alle middelbare beroepen	13,11	16,66	17,02	8,84	12,29	13,63
	Alle hogere beroepen	15,00	20,29	23,10	13,87	18,28	20,77
Rechterlijke macht							
	Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	16,32	29,12	34,45	NA	NA	NA
Onderwijs							
	Docent basisonderwijs	13,13	16,82	18,44	15,76	21,36	23,48
	Docent voortgezet onderwijs	15,79	20,08	23,88	15,77	21,27	23,27
	Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	17,85	25,65	30,26	18,24	24,72	23,68
	Alle lagere beroepen	11,87	14,54	14,87	8,49	8,62	8,58
	Alle middelbare beroepen	13,24	16,49	16,92	9,54	10,43	10,39
	Alle hogere beroepen	14,51	19,47	22,48	15,80	20,61	22,45

Tabel 4.12 Netto uurloon naar geslacht in 2010 (cijfers VK herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)

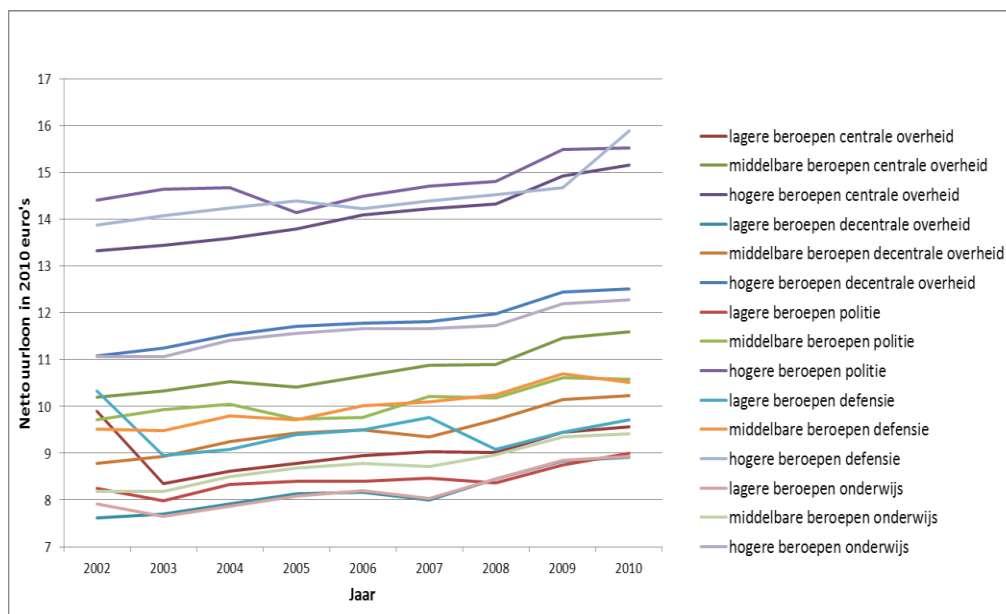
2010	geslacht	Nederland			Verenigd Koninkrijk		
		man	vrouw	% loonverschil	man	vrouw	% loonverschil
Openbaar bestuur: Centrale overheid							
	Beleidsambtenaar	23,19	22,74	2%	24,76	22,54	9%
	Belastingambtenaar, douaneambtenaar	18,09	16,74	7%	13,10	11,11	15%
	Penitentiair inrichtingswerker	16,14	15,87	2%	11,19	8,88	21%
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	16,23	15,10	7%	14,80	11,55	22%
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	22,38	21,29	5%	24,42	17,33	29%
	Alle lagere beroepen	15,49	14,82	4%	11,70	9,52	19%
	Alle middelbare beroepen	17,45	16,01	8%	13,08	10,54	19%
	Alle hogere beroepen	22,34	21,11	6%	23,79	19,10	20%
Openbaar bestuur: Decentrale overheid							
	Beleidsambtenaar	20,25	19,77	2%	23,54	17,64	25%
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	16,56	15,72	5%	14,18	11,07	22%
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	19,69	18,79	5%	22,24	15,78	29%
	Manager	23,15	22,49	3%	25,30	20,76	18%
	Middelbare technische beroepen	16,00	15,79	1%	14,87	10,84	27%
	Hogere technische beroepen	19,43	19,05	2%	17,22	13,37	22%
	Alle lagere beroepen	14,33	14,77	-3%	9,28	7,55	19%
	Alle middelbare beroepen	16,41	15,83	4%	11,52	9,29	19%
	Alle hogere beroepen	20,40	19,26	6%	21,38	17,16	20%
Veiligheid: Politie							
	Politieagent	16,49	16,34	1%	14,47	11,29	22%
	Politie-inspecteur, rechercheur	19,19	17,83	7%	22,65	18,91	17%
	Alle lagere beroepen	13,77	13,59	1%	9,45	7,82	17%
	Alle middelbare beroepen	16,95	16,35	4%	14,19	10,24	28%
	Alle hogere beroepen	20,04	19,80	1%	21,37	15,68	27%
Veiligheid: Defensie							
	Alle lagere beroepen	13,67	12,96	5%	NA	NA	
	Alle middelbare beroepen	15,83	14,29	10%	11,60	8,51	27%
	Alle hogere beroepen	20,35	18,43	9%	18,26	14,47	21%
Rechterlijke macht							
	Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	30,41	30,44	0%	NA	NA	
Onderwijs							
	Docent basisonderwijs	16,89	16,61	2%	22,19	16,96	24%
	Docent voortgezet onderwijs	21,20	20,93	1%	21,87	16,80	23%
	Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	27,45	27,04	2%	23,98	19,08	20%
	Alle lagere beroepen	14,25	13,79	3%	8,78	6,93	21%
	Alle middelbare beroepen	17,03	15,58	9%	10,36	8,38	19%
	Alle hogere beroepen	20,81	19,15	8%	21,03	16,62	21%

4.3.5 ZWEDEN

Tabel 4.13 laat de gemiddelde netto uurlonen per beroepsgroep in 2010 zien in 'Nederlandse' 2010 euro's, gecorrigeerd voor persoons- en baankenmerken. Als we deze tabel vergelijken met tabel 3.6, zien we in het geval van Zweden dat de grootste correctie op grond van de samenstelling van de werkzame personen heeft plaatsgevonden bij de beroepsgroep "rechter, officier van justitie, juridisch adviseur" met een stijging van bijna 3,50 euro van het gemiddelde uurloon. Dit is voornamelijk het gevolg van het feit dat in Nederland de gemiddelde leeftijd ruim drie jaar hoger ligt en ook het gemiddelde opleidingsniveau beduidend hoger ligt. Een deel van het grote verschil tussen de lonen van rechters in Nederland en Zweden is hiermee verklaard. Ook bij de militairen (alle rangen) is er een vrij groot verschil in samenstelling tussen Nederland en Zweden, resulterend in een daling van het gemiddeld uurloon in Zweden van 14,81 euro naar 11,77 euro. Ook hier zijn leeftijd en opleiding grotendeels verantwoordelijk voor de aanpassing. In Nederland ligt de gemiddelde leeftijd van militairen bijna zeven jaar lager en zijn militairen lager opgeleid (het overgrote deel heeft secundair onderwijs gevolgd, terwijl in Zweden vrijwel alle militairen hoger onderwijs genoten hebben).

Uit de verschillen tussen de populatiegemiddelden van de bruto en netto uurlonen in 2003 en 2010 in paragraaf 3.5 hebben we al een indicatie gekregen van de ontwikkeling over de tijd van de uurlonen in Zweden ten opzichte van Nederland. In Nederland (en Duitsland en Frankrijk) zijn de uurlonen in deze periode vrijwel gelijk gebleven. Dit is anders in Zweden, waar de reële lonen in deze periode zijn gestegen met ongeveer één à twee procent per jaar (zie figuur 4.6). In deze figuur valt verder het relatief grote verschil op tussen aan de ene kant de hogere beroepen in centrale overheid, politie en defensie en aan de andere kant de hogere beroepen in decentrale overheid en onderwijs.

Figuur 4.6 Zweden, reëel netto uurloon per deelsector naar baanniveau 2002-2010 (in 2010 euro's)



De resultaten met betrekking tot de netto uurlonen naar leeftijd staan vermeld in tabel 4.14. Uit deze resultaten kan geconcludeerd worden dat de Zweedse loonontwikkeling naar leeftijd in het algemeen minder steil verloopt dan in Nederland. Als we de lonen

op de leeftijden 40 en 55 vergelijken met het loon op de leeftijd van 25 jaar, is in Nederland het nettoloon bij 40 jaar gemiddeld genomen 30 tot 35 procent gestegen, en bij 55 jaar omstreeks 40 tot 45 procent gestegen. In Zweden liggen deze percentages aanzienlijk lager. Bij 40 jaar is het loon gemiddeld 15 tot 20 procent gestegen, en bij 55 jaar in de orde van grootte van 25 tot 30 procent. In beide landen zien we ook dat de loonprofielen steiler zijn naarmate het baanniveau toeneemt. In Zweden is dit effect sterker dan in Nederland. Vooral de lagere beroepen in Zweden vertonen een vrij vlak loonprofiel.

In beide landen vinden we dat vrouwen gemiddeld genomen vier à vijf procent minder verdienen dan mannen (zie tabel 4.15).

Tabel 4.13 Netto uurloon in 2010 (Zweedse cijfers herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)

2010	Nederland	Zweden
Openbaar bestuur: Centrale overheid		
Beleidsambtenaar	22,77	15,15
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	17,85	12,10
Penitentiair inrichtingswerker	16,14	10,38
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	15,41	10,81
Hogere administratieve, commerciële beroepen	21,89	15,01
Alle lagere beroepen	15,63	9,57
Alle middelbare beroepen	16,88	11,59
Alle hogere beroepen	21,84	15,17
Openbaar bestuur: Decentrale overheid		
Beleidsambtenaar	20,02	13,67
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	15,99	9,93
Hogere administratieve, commerciële beroepen	19,25	13,14
Manager	22,88	16,94
Middelbare technische beroepen	16,16	11,94
Hogere technische beroepen	19,25	14,42
Alle lagere beroepen	14,43	8,91
Alle middelbare beroepen	16,18	10,22
Alle hogere beroepen	19,90	12,51
Veiligheid: Politie		
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur	17,16	12,28
Alle lagere beroepen	13,77	9,00
Alle middelbare beroepen	16,74	10,58
Alle hogere beroepen	20,20	15,53
Veiligheid: Defensie		
Militair, alle rangen	15,74	11,76
Alle lagere beroepen	13,59	9,72
Alle middelbare beroepen	15,55	10,51
Alle hogere beroepen	19,97	15,89
Rechterlijke macht		
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	30,36	19,08
Onderwijs		
Docent basisonderwijs	16,90	11,11
Docent voortgezet onderwijs	21,23	11,92
Docent middelbaar beroepsonderwijs	20,11	12,29
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	27,09	14,69
Alle lagere beroepen	13,99	8,94
Alle middelbare beroepen	15,92	9,41
Alle hogere beroepen	19,99	12,27

Tabel 4.14 Netto uurloon naar leeftijd in 2010 (Zweedse cijfers herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)

2010	leeftijd	Nederland			Zweden		
		25	40	55	25	40	55
Openbaar bestuur: Centrale overheid							
	Beleidsambtenaar	15,24	23,73	25,45	11,73	14,98	17,04
	Belastingambtenaar, douaneambtenaar	12,36	17,65	18,82	10,01	11,81	12,65
	Penitentiair inrichtingswerker	13,39	16,29	17,23	9,61	10,40	10,67
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	12,50	15,57	16,62	9,69	10,83	11,42
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	15,28	22,44	24,23	11,93	14,92	16,54
	Alle lagere beroepen	12,03	16,22	16,99	9,12	9,51	9,91
	Alle middelbare beroepen	12,80	16,89	18,15	9,66	11,47	12,34
	Alle hogere beroepen	15,13	21,83	24,73	10,66	14,83	17,63
Openbaar bestuur: Decentrale overheid							
	Beleidsambtenaar	15,16	20,17	21,67	11,67	13,43	14,64
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	13,33	15,78	17,11	9,26	9,80	10,29
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	14,62	19,31	20,94	11,57	13,03	13,86
	Manager	18,12	21,96	24,30	13,34	15,98	18,05
	Middelbare technische beroepen	12,59	16,38	17,14	10,96	11,81	12,46
	Hogere technische beroepen	14,29	19,09	21,17	12,35	14,13	15,64
	Alle lagere beroepen	11,47	14,69	15,15	8,39	8,86	9,12
	Alle middelbare beroepen	13,06	16,12	17,18	9,45	10,17	10,49
	Alle hogere beroepen	14,79	20,01	21,38	10,39	12,12	13,67
Veiligheid: Politie							
	Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur	13,06	17,81	19,73	9,14	12,86	14,09
	Alle lagere beroepen	11,82	15,28	16,51	8,63	9,18	9,70
	Alle middelbare beroepen	12,94	17,37	18,81	8,45	10,90	11,81
	Alle hogere beroepen	13,76	19,69	22,00	11,81	15,10	16,51
Veiligheid: Defensie							
	Militair, alle rangen	13,35	19,75	21,00	9,91	14,84	15,80
	Alle lagere beroepen	12,94	17,32	15,52	9,58	10,17	10,07
	Alle middelbare beroepen	13,06	16,57	16,87	9,03	11,01	11,63
	Alle hogere beroepen	14,74	20,16	22,89	11,18	16,30	18,04
Rechterlijke macht							
	Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	16,24	28,86	34,42	10,67	17,52	21,57
Onderwijs							
	Docent basisonderwijs	13,34	17,26	18,60	9,84	10,76	12,24
	Docent voortgezet onderwijs	15,91	20,27	24,02	10,11	11,54	12,85
	Docent middelbaar beroepsonderwijs	14,34	18,65	21,86	10,34	11,77	12,86
	Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	17,72	25,45	30,07	9,98	13,69	16,37
	Alle lagere beroepen	11,81	14,61	14,89	8,67	8,87	9,16
	Alle middelbare beroepen	13,19	16,46	16,82	8,58	9,40	9,92
	Alle hogere beroepen	14,60	19,73	22,67	10,11	11,90	13,55

Tabel 4.15 Netto uurloon naar geslacht in 2010 (Zweedse cijfers herwogen naar Nederlandse persoons- en baankenmerken)

2010	geslacht	Nederland			Zweden		
		man	vrouw	% loon- verschil	man	vrouw	% loon- verschil
Openbaar bestuur: Centrale overheid							
	Beleidsambtenaar	22,94	22,52	2%	15,69	14,40	8%
	Belastingambtenaar, douaneambtenaar	18,36	16,60	10%	12,51	11,13	11%
	Penitentiair inrichtingswerker	16,24	15,78	3%	10,46	10,11	3%
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	16,34	14,96	8%	11,23	10,61	6%
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	22,22	21,36	4%	15,49	14,25	8%
	Alle lagere beroepen	16,08	15,18	6%	10,00	9,14	9%
	Alle middelbare beroepen	17,55	15,88	9%	12,05	10,91	9%
	Alle hogere beroepen	22,23	21,20	5%	15,67	14,36	8%
Openbaar bestuur: Decentrale overheid							
	Beleidsambtenaar	20,24	19,70	3%	13,98	13,23	5%
	Middelbare administratieve, commerciële beroepen	16,76	15,67	7%	10,16	9,83	3%
	Hogere administratieve, commerciële beroepen	19,75	18,64	6%	13,34	12,90	3%
	Manager	23,02	22,47	2%	17,34	15,79	9%
	Middelbare technische beroepen	16,17	16,07	1%	12,03	11,06	8%
	Hogere technische beroepen	19,30	18,92	2%	14,54	13,69	6%
	Alle lagere beroepen	14,34	14,56	-2%	8,98	8,79	2%
	Alle middelbare beroepen	16,53	15,82	4%	10,33	10,11	2%
	Alle hogere beroepen	20,41	19,12	6%	12,71	12,20	4%
Veiligheid: Politie							
	Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur	17,24	16,90	2%	12,31	12,19	1%
	Alle lagere beroepen	13,92	13,63	2%	9,28	8,75	6%
	Alle middelbare beroepen	16,93	16,28	4%	10,72	10,23	5%
	Alle hogere beroepen	20,23	20,11	1%	15,76	14,88	6%
Veiligheid: Defensie							
	Militair, alle rangen	15,85	14,57	8%	11,80	11,30	4%
	Alle lagere beroepen	13,68	13,02	5%	9,88	8,79	11%
	Alle middelbare beroepen	15,73	14,34	9%	10,58	9,99	6%
	Alle hogere beroepen	20,19	18,31	9%	15,98	15,20	5%
Rechterlijke macht							
	Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	30,38	30,34	0%	19,69	18,54	6%
Onderwijs							
	Docent basisonderwijs	17,13	16,84	2%	11,14	11,11	0%
	Docent voortgezet onderwijs	21,41	21,02	2%	11,96	11,87	1%
	Docent middelbaar beroepsonderwijs	20,33	19,90	2%	12,35	12,22	1%
	Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	27,23	26,87	1%	15,12	14,04	7%
	Alle lagere beroepen	14,17	13,88	2%	9,29	8,74	6%
	Alle middelbare beroepen	16,97	15,51	9%	9,52	9,37	2%
	Alle hogere beroepen	21,05	19,31	8%	12,56	12,08	4%

4.4 VERGELIJKING PUBLIEKE EN PRIVATE SECTOR BINNEN LANDEN

Bij het bepalen van de loonverschillen tussen de publieke en private sector hebben we dezelfde indeling van de beroepen gehanteerd als hiervoor, per deelsector een globale indeling naar baanniveau en enkele specifieke(re) beroepen. In geval van de globale indeling naar baanniveau is een categorie binnen een deelsector, bijvoorbeeld de middelbare beroepen, telkens vergeleken met alle corresponderende beroepen in de private sector, in dit geval alle middelbare beroepen. Daarnaast zijn de specifieke beroepen binnen de publieke sector, indien mogelijk, vergeleken met soortgelijke beroepen in de private sector. Uitgangspunt hierbij is beroepen met dezelfde ISCO codes die zowel in de publieke sector als in de private sector voorkomen met elkaar te vergelijken. Voor een aantal beroepen is geen goede tegenhanger in de private sector gevonden. Zie de tabellen B4.1 t/m B4.5 in bijlage 4 voor een beschrijving van de gebruikte private tegenhangers van de publieke beroepen in de verschillende landen.

De procentuele loonverschillen van de beroepen in de private sector ten opzichte van de publieke sector beroepen zijn weergegeven in tabel 4.16. Negatieve percentages geven dus weer dat de lonen in de private sector lager zijn dan de overeenkomstige lonen in de publieke sector. Dit is in **Nederland** in de periode 2002-2010 gemiddeld het geval als we kijken naar de categorie alle beroepen per deelsector. Voor alle deelsectoren geldt dat werknemers in die deelsector gemiddeld genomen meer verdienen (een hoger nettoloon krijgen) dan, of in het geval van de decentrale overheid evenveel verdienen als in de private sector. De loonverschillen hangen echter af van het beroepsniveau. In het algemeen geldt dat in de publieke sector werknemers met een lager beroepsniveau meer verdienen dan in de private sector, terwijl werknemers met een hoger beroepsniveau juist minder verdienen dan in de private sector.³⁸ Uitzondering op deze regel zijn de rechters en officieren van justitie, die twaalf procent meer verdienen dan hun private collega's (advocaten, notarissen en juridisch adviseurs), en in mindere mate docenten in het voortgezet onderwijs en beleidsambtenaren, die respectievelijk vier en twee procent beloningsvoordeel hebben.

Berkhout, Van der Werff en Heyma (2010) hebben op grond van een andere methode en deels een andere periode (1996-2005) ook naar de verschillen in beloning in Nederland tussen de publieke sector en de private sector gekeken. Voor hoger opgeleiden vonden zij dat beide sectoren in 2002-2005 ongeveer hetzelfde uurloon betaalden voor vergelijkbare werknemers in vergelijkbare functies. Wel is de trend, als over een langere periode gekeken wordt, dat de lonen in de private sector sneller zijn gestegen dan de lonen in de publieke sector. Heeft deze trend zich doorgezet, dan kan dit onze resultaten verklaren dat hogere beroepen, ook in vergelijkbare functies, gemiddeld genomen over de periode 2002-2010 meer verdienen in de private sector. Voor lager en middelbaar opgeleide werknemers (als één groep) vonden Berkhout, Van der Werff en Heyma (2010) dat werknemers in de publieke sector in de gehele periode een beloningsvoordeel hielden. Dit komt overeen met onze resultaten dat lagere beroepen meer verdienen in de publieke sector, terwijl middelbare beroepen ongeveer hetzelfde betaald krijgen in de beide sectoren.³⁹

³⁸ Deze conclusie is ook getrokken door Berkhout, Heyma en Salverda (2006) op grond van bruto uurlonen in 2004.

³⁹ Merk op dat waar Berkhout, Van der Werff en Heyma (2010) kijken naar lagere en hogere *opgeleide* werknemers, wij een onderscheid maken tussen lagere, middelbare en hogere *baanniveaus*.

Tabel 4.16 Procentueel loonverschil tussen private en publieke sector naar deelsector en beroep, 2002-2010

2002 – 2010	Duitsland	Frankrijk	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Zweden**
Openbaar bestuur: Centrale overheid					
Beleidsambtenaar	NA	NA	-2%*	5%*	33%
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	6%*	NA	8%	52%	NA
Penitentiair inrichtingswerker	11%	NA	0%*	-15%	NA
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	5%	NA	4%	1%*	18%
Hogere administratieve, commerciële beroepen	1%*	NA	9%	9%	33%
Alle beroepen			-2%		7%
Alle lagere beroepen	NA	5%	-11%	-9%	1%
Alle middelbare beroepen	-12%	1%	1%	-11%	6%
Alle hogere beroepen	3%	7%	5%	-16%	18%
Openbaar bestuur: Decentrale overheid					
Beleidsambtenaar	NA	NA	5%	5%*	33%
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	5%	NA	0%*	1%*	18%
Hogere administratieve, commerciële beroepen	1%*	NA	12%	9%	33%
Manager	19%	NA	23%	12%	38%
Middelbare technische beroepen	1%*	NA	0%*	16%	19%
Hogere technische beroepen	-6%	NA	4%	8%	22%
Alle beroepen			0%*		14%
Alle lagere beroepen	NA	13%	-6%	-9%	4%
Alle middelbare beroepen	-12%	-1%	-1%*	-11%	12%
Alle hogere beroepen	3%	9%	9%	-16%	32%
Veiligheid: Politie					
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur	2%*				NA
Politieagent		-7%	-11%	-5%*	NA
Politie-inspecteur, rechercheur		NA	NA	-48%	NA
Alle beroepen			-6%		18%
Alle lagere beroepen	13%	-11%	-13%	-27%	1%*
Alle middelbare beroepen	-7%	-8%	-6%	-28%	7%
Alle hogere beroepen	NA	NA	9%	-5%	19%
Veiligheid: Defensie					
Militair, alle rangen	4%*		NA		NA
Militair lagere rangen dan onderofficier	NA	NA	-8%	NA	NA
Militair onderofficier	NA	NA	-12%	NA	NA
Militair hogere rangen dan onderofficier	NA	NA	14%	NA	NA
Alle beroepen			-3%		7%
Alle lagere beroepen	NA	2%	-16%	-9%	1%*
Alle middelbare beroepen	NA	-2%	0%*	-9%	4%
Alle hogere beroepen	NA	3%	10%	22%	24%
Rechterlijke macht					
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	-9%	-7%	-12%	27%	39%
Onderwijs					
Docent basisonderwijs	23%	NA	7%	-23%	6%
Docent voortgezet onderwijs	38%	NA	-4%	-6%	1%
Docent middelbaar beroepsonderwijs	NA	NA	NA	NA	-2%
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	24%	NA	NA	11%	7%
Alle beroepen			-2%		24%
Alle lagere beroepen	NA	20%	-4%	-5%	3%
Alle middelbare beroepen	NA	18%	0%	-7%	19%
Alle hogere beroepen	-1%	21%	7%	-11%	42%

* Percentages gemarkeerd met een * zijn niet significant (op 5%-niveau).

** Data hebben betrekking op het jaar 2010. Wegens de grote hoeveelheid observaties per jaar is er voor gekozen het loonverschil voor een jaar te schatten. Naast 2010 is er ook gekeken naar 2003. De loonverschillen in 2003 zijn soortgelijk aan die van 2010.

Zoals eerder vermeld kan in de Duitse data niet direct een sector geïdentificeerd worden. Een 'sector' wordt op basis van voor die sector specifieke beroepen gedefinieerd. Daarnaast is alleen voor 'Beamte' een indeling naar baanniveau beschikbaar. Dit betekent dat de categorieën *alle beroepen* (lagere, middelbare en hogere) in **Duitsland** alleen gebaseerd zijn op de 'Beamte' en op een beperkt aantal beroepen. Door de beperkingen in de data zijn niet alle vergelijkingen mogelijk gebleken. De beroepen in de centrale en decentrale overheid zijn samen vergeleken met de private sector. Hieruit volgt dat in de middelbare beroepen werknemers in het openbaar bestuur meer verdienen dan vergelijkbare werknemers in de private sector. Voor de hogere beroepen zijn de werknemers in de private sector (licht) in het voordeel. Ook bij de politie verdienen de middelbare beroepen meer dan in de private sector. Hier zijn het de lagere beroepen waar de private sector meer betaalt. De verdiensten van hogere beroepen in het onderwijs zijn nagenoeg gelijk aan die in de private sector. Wat betreft de meer specifieke beroepsgroepen zijn de lonen in de private sector gemiddeld hoger dan in de publieke sector. Uitzondering hierop zijn de hogere technische beroepen in het openbaar bestuur en de beroepsgroep van de rechters, officieren van justitie en juridisch adviseurs. De grootste verschillen treden op in het onderwijs; de resultaten van deze vergelijking geven aan dat training en staff development professionals in het algemeen meer dan 20 procent meer verdienen dan docenten.

Wegens de structuur van de beroepenclassificatie in **Frankrijk** is het niet goed mogelijk om de meer specifieke beroepen te vergelijken met gelijksoortige beroepen in de private sector. Dit is wel mogelijk bij rechters en, in iets mindere mate, bij politieagenten. Rechters zijn vergeleken met advocaten, met het resultaat dat advocaten netto gemiddeld zeven procent minder verdienen dan rechters. Politieagenten zijn vergeleken met private bewakers en beveiligers, waarbij laatsten een zeven procent lager nettoloon hebben. Een kanttekening hierbij is dat in Frankrijk een heel ander diploma vereist is voor politieagent dan voor bewaker of beveiligers. In de Franse literatuur wordt er gewoonlijk eenzelfde loonverschil gevonden tussen de publieke en private sector als in Nederland: in de publieke sector verdienen werknemers met een lager beroepsniveau meer dan in de private sector, terwijl werknemers met een hoger beroepsniveau juist minder verdienen dan in de private sector. Echter, dit is aan het veranderen. In de private sector zijn de lonen van lagere beroepen reëel gezien gestegen, terwijl in de publieke sector de lonen voor de lagere beroepen achterbleven bij de inflatie. Recente bevindingen laten zien dat voor lagere beroepen het loonverschil van teken is veranderd. Dit is consistent met onze bevindingen voor de centrale en decentrale overheid en defensie; lagere en hogere beroepen worden beter betaald in de private sector, terwijl de lonen van de middelbare beroepen min of meer gelijk zijn. Bij de politie liggen de lonen voor lagere en middelbare beroepen hoger dan in de private sector⁴⁰, in het onderwijs liggen de lonen een stuk lager ten opzichte van de private sector.

De vergelijking tussen de publieke en private sector in het **Vereinigd Koninkrijk** laat zien dat voor de beroepen naar baanniveau de publieke sector gemiddeld genomen hogere uurlonen betaalt dan de private sector (uitzondering is de categorie hogere beroepen in de sector defensie). Dit verschil kan met name voor de middelbare en hogere beroepen waarschijnlijk verklaard worden uit een groot verschil in beroepssoorten tussen de publieke en private sector; waarbij de private sector over het algemeen meer lager betaalde beroepen omvat. Als we kijken naar het verschil in beloning bij de specifieke(re) en dus beter vergelijkbaardere beroepsgroepen dan

⁴⁰ In de Franse classificatie zijn politie-inspecteurs vergelijkbaar met middelbare beroepen in de private sector. Hierdoor is er geen vergelijking gemaakt voor de hogere beroepen.

vinden we namelijk dat de middelbare en hogere beroepen juist een hogere beloning ontvangen in de private sector. Uitzondering is de politie-inspecteur die duidelijk beter betaald krijgt dan zijn/haar collega in de private sector. De sector onderwijs kent in het Verenigd Koninkrijk zowel een publiek deel als een (substantieel) privaat deel. In de vergelijking worden dus de lonen van docenten in het publieke onderwijs vergeleken met de lonen van docenten in het private onderwijs.⁴¹

In **Zweden** zijn de beloningsverschillen gemiddeld genomen een stuk groter dan in Nederland, in het voordeel van de private sector. Zelfs de lagere beroepen hebben geen beloningsvoordeel in de publieke sector – de lonen voor deze beroepen zijn vrijwel gelijk in de beide sectoren. Evenals in Nederland loopt het beloningsverschil op met het niveau van het beroep in het voordeel van de private sector. In sommige gevallen loopt dit verschil zelfs op tot boven de 30 procent. Net als in het VK zijn ook in Zweden de docenten in het publieke onderwijs vergeleken met docenten in het private onderwijs.

4.5 CONCLUSIES

De in het vorige hoofdstuk gevonden verschillen in netto uurlonen kunnen voor een deel te maken hebben met een verschillende personeelssamenstelling en met verschillen in baankenmerken. Met behulp van regressieanalyse is gecorrigeerd voor deze verschillen. Op basis hiervan hebben we uitgerekend wat het uurloon is van een werknemer met een bepaald (gemiddeld) profiel in Nederland en tevens hoe hoog het uurloon is van een werknemer met precies hetzelfde profiel in Duitsland, Frankrijk, het Verenigde Koninkrijk en Zweden. Een profiel wordt bepaald door de sector, beroep, leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, omvang dienstverband (voltijd-deeltijd) en aard dienstverband (vast-tijdelijk). Bij alle resultaten die hierna besproken worden geldt weer dat gecorrigeerd is voor koopkrachtverschillen tussen de landen.

Herweging van de andere landen naar het Nederlandse profiel verandert het globale beeld niet. Maar in enkele gevallen treden wel vrij grote veranderingen op. In de vergelijking met Duitsland verandert het beeld voor de lagere en middelbare beroepen ten gunste van Nederland. In de onderwijssector zien we dit ook voor docenten in het basisonderwijs. In de vergelijking met Frankrijk, het VK en Zweden zijn de verschuivingen in het algemeen beperkt.

Op basis van de regressieanalyses kon een nauwkeuriger beeld gegeven worden van de ontwikkeling van de netto uurlonen in de tijd. Hieruit blijkt dat in Nederland de netto uurlonen in de periode 2002-2010 in reële termen stabiel zijn gebleven. Dit geldt ook voor Duitsland en Frankrijk. In het VK is een lichte stijging in de netto uurlonen opgetreden en in Zweden een vrij grote stijging van één tot twee procent per jaar.

Op basis van de regressieresultaten hebben we ook leeftijd-uurloonprofielen bepaald. We hebben voor drie leeftijden netto uurlonen berekend: 25, 40 en 55 jaar. Hierbij is zowel voor Nederland als voor de andere landen uitgegaan van het Nederlandse profiel wat betreft de overige kenmerken. Hieruit komt naar voren dat het leeftijd-uurloonprofiel in Nederland duidelijk steiler verloopt dan in het VK en (vooral) Zweden. Tussen 25 en 55 jaar stijgt het netto uurloon in Nederland met 40 tot 45 procent en in Zweden is dit 25 tot 30 procent. Met Frankrijk is er weinig verschil. Het Duitse leeftijds-uurloonprofiel verloopt juist steiler dan het Nederlandse.

⁴¹ Wegens het ontbreken van een duidelijke scheidslijn tussen publiek en privaat onderwijs moeten we jegens de uitkomsten behoedzaamheid betrachten.

Er is ook gekeken naar de zogenoemde 'gender gap', het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, na correctie voor baankenmerken en overige persoonskenmerken. Dit beloningsverschil blijkt in Frankrijk, Nederland en Zweden ongeveer vijf procent te zijn ten nadele van vrouwen. In Duitsland en het VK is dit verschil veel groter: respectievelijk 15 en 20 procent. Voor Duitsland geldt dat de effecten van deeltijdarbeid en geslacht moeilijk te scheiden waren, waardoor mogelijk het effect van geslacht is overschat en dat van deeltijdarbeid onderschat. Voor het VK wordt de grote 'gender gap' bevestigd door ander onderzoek, al lijkt de door ons gevonden schatting aan de hoge kant.

Met behulp van een vergelijkbare methodiek is verder voor de verschillende landen onderzocht hoe de netto uurlonen in de publieke sector zich verhouden tot die in de marktsector. Ook hierbij is zoveel mogelijk gecorrigeerd voor baan- en persoonskenmerken. Een beperking bij deze vergelijking is echter dat beroepen deels tamelijk specifiek zijn voor de overheidssector.

Uit de resultaten blijkt dat in Zweden in het middelbare en hogere segment de nettolonen in de private sector aanzienlijk hoger liggen dan in de publieke sector. Bij de hogere beroepen varieert het verschil van 18 tot 42 procent; bij de middelbare beroepen varieert dit tussen de vier en 19 procent. Bij de lagere beroepen is het verschil maar een paar procent. In Nederland is er gemiddeld genomen nauwelijks verschil in netto uurloon tussen beide sectoren. Een overeenkomst met Zweden is dat in beide landen de hogere beroepen het minst gunstig afsteken tegen de private sector en de lagere beroepen het gunstigst. In Frankrijk verschilt het beeld per deelsector. In het openbaar bestuur en vooral in het onderwijs ligt het netto uurloon over het algemeen lager dan in de private sector, maar bij de politie ligt het wat hoger. Bij defensie is het verschil klein. In het Verenigd Koninkrijk wordt in de meeste beroepen in de publieke sector beter betaald dan in de private sector. In Duitsland is het beeld wisselend. Alleen bij docenten zien we grote verschillen met de private sector, ten gunste van deze laatste sector.

5 HET PENSIOENSTELSEL

5.1 INLEIDING

In de meeste Europese landen bestaat het pensioenstelsel in het algemeen uit drie pijlers: het basis- of staatspensioen, het collectief aanvullend pensioen en het individueel aanvullend pensioen. In dit hoofdstuk vergelijken we de inrichting en uitvoering van het pensioenstelsel van Nederland met die van Zweden, Duitsland, het VK en Frankrijk. Daarbij gaan we in op de volgende aspecten:

- Het pensioenstelsel op hoofdlijnen: de drie pijlers (paragraaf 5.2);
- Pijler 1: het basis- of staatspensioen: inrichting en uitvoering (paragraaf 5.3);
- Pijler 2: het collectief aanvullend pensioen: inrichting en uitvoering (paragraaf 5.4);
- Pijler 3: de individuele aanvullende pensioenvoorziening (paragraaf 5.5).

In elke paragraaf wordt per onderwerp eerst de situatie in Nederland beschreven waarna deze situatie wordt vergeleken met die in de andere landen. Omdat we willen nagaan of de pensioenvoorwaarden (pensioenhoogte in relatie tot het verdiende loon en uitredingsvoorwaarden) compensatie bieden voor de eerder geconstateerde loonverschillen concentreren we ons op de situatie rond 2010.

Paragraaf 5.6 besluit dit hoofdstuk met conclusies. In deze slotparagraaf gaan we ook in op de vraag in hoeverre de pensioenen een zekere compensatie vormen voor de eerder gevonden loonverschillen: in hoeverre zijn in landen met relatief lage lonen in de publieke sector de pensioenvoorzieningen relatief gunstig?

5.2 HET PENSIOENSTELSEL OP HOOFDLIJNEN: DE DRIE PIJLERS

5.2.1 NEDERLAND

In Nederland komt ca. 50 procent van de totale pensioeninkomsten uit het basispensioen (het staatspensioen) en ca. 45 procent uit het collectief aanvullend pensioen. De derde pijler, de individuele aanvullende pensioenvoorziening is in Nederland een marginale bron (zie tabel 5.1).

De regelgeving ten aanzien van de inrichting en uitvoering van het pensioenstelsel is voor de publieke sector volledig gelijk aan die voor de private sector. In de eerste plaats is het staatspensioen hetzelfde, ongeacht of iemand in de publieke of de particuliere sector heeft gewerkt (of helemaal niet heeft gewerkt). Ten tweede is in zowel de publieke - als de private sector de inhoud van de (collectief aanvullende) pensioenovereenkomst een uitkomst van het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgevers en werknemers. Ten derde betaalt in Nederland de werkgever de pensioenafdrachten aan een separate autoriteit, het pensioenfonds. Ook dit geldt voor zowel de publieke als voor de private sector.

5.2.2 OVEREENKOMSTEN EN VERSCHILLEN MET DE ANDERE LANDEN

Zowel in Zweden, Duitsland als in Frankrijk bestaat het pensioenstelsel, net zoals in Nederland uit de drie genoemde pijlers. In het **VK** is de inrichting van het pensioenstelsel een stuk complexer. Pijler 1 bestaat uit a) een basis staatspensioen (BSP), verplicht voor alle werkenden (werknemers én zelfstandigen), b) een pensioen krediet (PC) als vangnet voor mensen onder een bepaald minimuminkomen en c) een

aanvullend staatspensioen (S2P), verplicht voor werknemers, tenzij zij zich hebben uitgekocht voor een pensioen uit pijler 2 (een beroepsgerelateerd pensioen) of uit pijler 3 (individuele aanvullende pensioenvoorziening) en niet verplicht voor zelfstandigen.

Een overeenkomst tussen het Nederlandse en **Zweedse** pensioenstelsel is dat ook in Zweden de regelgeving voor de publieke sector volledig gelijk is aan die van de private sector. Dit is niet het geval in Frankrijk en Duitsland, waar het regime voor ambtenaren een andere is. In **Duitsland** nemen ambtenaren ('Beamte') geen deel aan pijler 1 en pijler 2. Zij zijn vrijgesteld van premiebetalingen omdat zij pensioenrechten opbouwen vanuit de overheid als werkgever. In Duitsland bouwen ambtenaren pensioenrechten op via de duur van hun ambtsperiode. Hun pensioen is gebaseerd op het laatste salaris dat een ambtenaar ontvangt in de laatste twee jaar voor zijn pensioen. Voor elk volledig gewerkt jaar op voltijdsbasis wordt 1.79375 procentpunt toegevoegd aan de geaccumuleerde rechten. Het maximaal op te bouwen bedrag is afgetopt op 71,75 procent en dat wordt bereikt na een ambtsperiode van 40 jaar (in 2001 was de maximale uitkering 75%).

Ook in **Frankrijk** volgen ambtenaren een specifiek regime: zij betalen wel sociale premies maar de centrale en lokale overheid dragen niet bij aan de pensioenen via de loon- en inkomstenbelasting, zoals private werkgevers wel doen. Evenals in Duitsland worden de pensioenen van de ambtenaren betaald uit de algemene middelen.

In het **VK** worden in het algemeen de pensioenregels gedicteerd door de beroepsgerelateerde pensioenregelingen, die per werkgever kunnen verschillen.

In vergelijking tot Nederland neemt het staatspensioen in Zweden, Duitsland, Frankrijk en het VK een (veel) groter deel van de totale pensioeninkomsten voor zijn rekening, in Duitsland zelfs bijna 80 procent. In Nederland is het collectief aanvullend pensioen van relatief grote betekenis in het totale bedrag aan pensioeninkomsten (45%), terwijl deze pijler in Duitsland slechts zeven procent is. In alle beschouwde landen vormen pensioeninkomsten uit individuele pensioenverzekeringen een marginale (Nederland, Frankrijk, VK) dan wel een kleinere (Zweden) pijler. Alleen in Duitsland is het deel dat afkomstig is uit deze pijler relatief groot (15%, zie tabel 5.1). In Frankrijk is de verhouding tussen pijler 1 en pijler 2 in de tabel geeft niet de actuele verhouding tussen beide, maar de verhouding die uiteindelijk zal ontstaan als de huidige pensioenregels gehandhaafd blijven. Voor mensen die nu met pensioen gaan is pijler 2 over het algemeen van weinig belang.

Tabel 5.1 Verdeling van het totale bedrag aan pensioeninkomen verdeeld over de drie pijlers (de bronnen van herkomst)

	Nederland^{a)}	Zweden^{b)}	Duitsland	VK	Frankrijk
Staatspensioen	50%	66%	78%	60%	70%
Collectief aanvullend pensioen	45%	25%	7%	35%	30%
Individuele pensioenvoorziening	5%	9%	15%	5%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

a) CBS, *De Nederlandse economie 2008*, p. 157.

b) Lindquist and Wadensjö (2009), *Arbetsmarknaden för äldre, Rapport till Finanspolitiska radet 2009/7*.

In zowel Nederland als Zweden is de inhoud van de (collectief aanvullende) pensioenovereenkomst uitkomst van het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgever en werknemer. In beide landen betaalt de werkgever de pensioenafdrachten aan een separate autoriteit, in Nederland het pensioenfonds. Ook in Frankrijk valt het gehele pensioenstelsel onder direct toezicht van sociale verzekeringsinstellingen en dus niet van de centrale overheid. Deze sociale verzekeringsinstellingen worden gereguleerd door (vak)bonden van werknemers en werkgevers. Werknemers moeten zich houden aan het regime van pijler 1 en afhankelijk van hun beroep aan het regime van pijler 2.

Een verschil tussen Nederland en vooral Duitsland, Frankrijk en Zweden is dat het staatspensioen in Nederland voor veel werknemers maar een beperkt deel van de totale oudedagsvoorziening vormt (Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen en Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen, ongedateerd).

5.3 PIJLER 1 HET STAATSPENSIOEN

5.3.1 DOELGROEP

Nederland

In **Nederland** krijgt iedereen vanaf zijn 65^e jaar AOW (deze leeftijd gaat vanaf nu geleidelijk oplopen naar 67 jaar), ongeacht of de persoon (ooit) betaalde arbeid heeft verricht of vermogen heeft. Het AOW-bedrag is afhankelijk van het aantal jaren dat iemand in Nederland heeft gewoond en varieert alleen met de huishoudenssituatie van de persoon en is niet afhankelijk van inkomen of vermogen.

Overeenkomsten en verschillen met de andere landen

Het belangrijkste verschil tussen Nederland en **Zweden** is dat in Zweden alleen werkenden (zowel werknemers als zelfstandigen) een staatspensioen kunnen opbouwen en uitgekeerd krijgen. Personen met een laag of geen inkomen uit werk ontvangen een gegarandeerd minimum pensioen van de centrale overheid. Zij betalen hierover inkomstenbelasting. Omdat dit minimum pensioen onvoldoende kan zijn voor het noodzakelijk levensonderhoud wordt dit pensioen vaak aangevuld met een toelage.

Een tweede belangrijk verschil is dat het staatspensioen in Zweden afhangt van het verdiende loon, althans voor degenen waarvoor het staatspensioen boven het gegarandeerd minimum ligt.

Een derde verschil is dat het zelf opgebouwde staatspensioen in Zweden eerder kan worden ontvangen dan in Nederland, namelijk vanaf 61 jaar. Als een individu in Zweden besluit om na zijn 61^e door te werken en de uitkering (nog) niet te claimen zullen zijn (latere) pensioeninkomsten toenemen, maar hij mag het staatspensioen ook uitgekeerd krijgen terwijl hij tegelijkertijd nog een aantal jaren doorwerkt. Na het 67^e jaar hebben werknemers geen wettelijke recht meer om langer door te werken.

Personen met een laag of geen inkomen uit werk ontvangen het overheidspensioen vanaf hun 65^e jaar.

Het gegarandeerde minimum staatspensioen per maand is voor alleenstaanden in Zweden lager dan de AOW in Nederland (in 2008 € 934 versus € 1.056,72) maar voor getrouwden hoger (in 2008 € 833 versus € 722,21).

In **Duitsland** nemen ambtenaren ('Beamte') geen deel aan de staatspensioenverzekering. Zij zijn vrijgesteld van premiebetalingen omdat zij

pensioenrechten (als totaliteit) opbouwen vanuit de overheid als werkgever. Sommige Beamte kunnen met vervroegd pensioen maar hun pensioenrechten dalen dan met 3,6 procentpunten voor elk jaar dat een Beamte eerder met pensioen gaat dan de pensioengerechtigde leeftijd.

Het staatspensioen voor niet-ambtenaren in de publieke sector ('Angestellte') en voor werknemers in de private sector is inkomensafhankelijk: werknemers in de private en niet-ambtenaren in de publieke sector bouwen rechten op, die afhankelijk zijn van de duur en de hoogte van hun bijdragen. Het staatspensioen wordt uitgekeerd vanaf het 65^e jaar (loopt inmiddels, evenals in Nederland, geleidelijk op naar 67 jaar).

Ook in **Frankrijk** is het staatspensioen inkomensafhankelijk. Het pensioenbedrag is afhankelijk van het aantal jaren dat iemand in Frankrijk heeft gewerkt en sociale premies heeft betaald. Het tijdstip waarop iemand in Frankrijk recht krijgt op het staatspensioen is afhankelijk van het geboortjaar. Dit kan vanaf 60 jaar. Sinds 2003 kunnen werknemers die tussen de 14 en 16 jaar zijn gestart met werken met pensioen als zij tussen de 56 en 59 jaar zijn. Iemand heeft recht op een volledig pensioen als, afhankelijk van het geboortjaar, tussen de 161 en 166 kwartalen in Frankrijk heeft gewerkt ofwel ouder is dan 65 jaar (of 67 jaar, afhankelijk van het geboortjaar). De staat keert een minimumuitkering uit aan die personen die niet lang genoeg in Frankrijk hebben gewerkt. Deze minimumuitkering is € 777 per maand (2013).

In het **VK** bestaat het staatspensioen uit drie componenten: BSP, S2P en PC:

- BSP voorziet in een minimumniveau van pensioenuitkering aan elke werkende die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
- S2P is een aanvulling op de BSP om meer financiële middelen te geven aan mensen met een laag inkomen en aan individuen die niet kunnen werken als gevolg van een handicap of zorgtaken. Zelfstandigen en werklozen participeren niet in S2P.
- Afhankelijk van individuele omstandigheden kunnen gepensioneerden PC aanvragen. De PC bestaat uit twee componenten: Garantie Credit (GC, uit te keren vanaf 61 jaar) en Savings Credit (SC, uit te keren vanaf 65 jaar). GC is een uitkering die betaald wordt aan iedereen onder een bepaald minimuminkomen op voorwaarde dat het aantal gewerkte uren en opgebouwde spaargelden onder bepaalde limieten liggen. SC heeft tot doel te verzekeren dat de personen die enige vorm van privé voorzieningen heeft voor pensioen beter af zijn dan diegene die dat niet hebben gedaan.

Ook in het VK is het staatspensioen BSP en S2P geen vast bedrag, zoals de AOW in Nederland. De hoogte van het BSP is afhankelijk van het *aantal* bijdragen (dus niet aan de totale omvang van de bijdragen) aan de National Insurance gedurende het arbeidzaam leven van een individu tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd. De hoogte van S2P is inkomensgerelateerd. De PC wordt gefinancierd via de algemene belastingen.

In het algemeen is de pensioengerechtigde leeftijd voor mannen 65 en voor vrouwen is 60 jaar (geleidelijke olopand tot 68 jaar voor mannen en vrouwen in 2044-2046). De pensioengerechtigde leeftijd voor de belangrijkste beroepsgroepen in de publieke sector varieert van 50 (politie) tot 65 jaar (lokale overheid)⁴².

⁴² Voor defensie en brandweer is de pensioengerechtigde leeftijd 55 jaar, voor civil service en onderwijzend personeel 60 jaar.

5.3.2 FINANCIERING VAN HET STAATSPENSIOEN

Nederland

De AOW in Nederland wordt betaald via een omslagstelsel⁴³. Dit houdt in dat de mensen die werken via de loon- en inkomstenbelasting het geld bij elkaar brengen voor de mensen die een AOW-uitkering krijgen (AOW-premie, deze is 17,9%). Gepensioneerden betalen geen AOW-premie. De ontvangen premies dekken ruim 60 procent van de AOW-uitgaven. Het Rijk draagt het overige deel bij. Het afgelopen decennium is het aandeel van de rijksbijdragen sterk gestegen, vooral door de vergrijzing⁴⁴. De AOW-premie werd eind jaren negentig bevroren op ca. 18 procent van het inkomen. De structurele stijging van de uitgaven vanwege de vergrijzing wordt opgevangen uit de algemene middelen, waaraan werkenden én gepensioneerden bijdragen⁴⁵.

Overeenkomsten en verschillen met de andere landen

In tegenstelling tot Nederland is in **Zweden** het staatspensioen inkomensafhankelijk. Het bestaat uit twee componenten. De eerste component is een uitkering van de staat. Deze wordt gefinancierd uit een omslagstelsel (het notional defined contribution⁴⁶ system PAYGO NDC). De overheid houdt elk jaar 16 procent van het salaris in, waaruit de lopende pensioenen worden betaald. Deze bedragen worden geregistreerd op een denkbeeldige individuele rekening met een jaarlijkse rente van 1,6 procent. Als iemand met pensioen gaat vormt het berekende geaccumuleerde kapitaal de basis voor de pensioenuitkering. Dit kapitaal wordt omgezet in annuïteiten, waarbij de hoogte van de annuïteit afhangt van het kapitaal, de leeftijd waarop het pensioen ingaat en de levensverwachting.

De tweede component van het staatspensioen is een kapitaal-dekkingssysteem (financial defined contribution system, afgekort FDC). Hiervoor dragen werknemers jaarlijks verplicht 2,5 procent van hun salaris af. Deze premie moet worden geïnvesteerd in een pensioenfonds. De werknemer kan zelf kiezen welk pensioenfonds. Als men met pensioen gaat wordt ook op basis van de FDC-component een jaarlijkse uitkering bepaald.

Beide componenten zijn dus inkomensafhankelijk. Voor beide componenten geldt ook dat niet de hoogte van de uiteindelijke uitkering vastligt, maar de hoogte van de (verplichte) bijdrage. In beide opzichten verschilt het Zweedse staatspensioen van het Nederlandse.

Mensen die tijdens hun leven niet gewerkt hebben bouwen geen pensioenrechten op. Deze mensen ontvangen van de overheid een gegarandeerd minimum pensioen. Voor mensen die slechts een laag pensioen hebben opgebouwd, vult de overheid dit pensioen aan tot het gegarandeerd minimum. Dit minimum pensioen (en de aanvulling ertoe) wordt betaald uit de algemene middelen. Hiervoor wordt geen aparte belasting geheven. Om voor het volledige minimum-pensioen in aanmerking te komen moet iemand 40 jaar in Zweden hebben gewoond. Voor elk jaar dat men er korter heeft gewoond, wordt 1/40 op dit minimum-pensioen gekort.

⁴³ Zie: Ministerie van SZW (ongedateerd). *Het Nederlandse pensioenstelsel*, Den Haag.

⁴⁴ En in mindere mate door verhoging van de AOW-uitkering.

⁴⁵ CBS, Webmagazine, woensdag 10 november, 2010.

⁴⁶ Defined contribution: het bereikbare pensioen is afhankelijk van de hoogte van de beschikbaar gestelde premie. Deze premie is gegarandeerd en niet de uitkering of het kapitaal.

In zowel Duitsland als Frankrijk wordt het staatspensioen betaald via een omslagstelsel. De BSP en de S2P in het VK worden ook via een omslagstelsel gefinancierd, de PC uit de algemene middelen.

In **Duitsland** dragen alle werknemers in de private en de ‘Angestellte’ in de publieke sector bij aan pijler 1 via de loon- en inkomstenbelasting (de premie bedraagt in 2012 19,6% van het bruto jaarloon). De werkgever betaalt 50 procent van de premie en de werknemer de andere 50 procent.

In **Frankrijk** betalen ambtenaren wel sociale premies, maar de centrale en lokale overheid dragen niet bij aan de pensioenen via de loonbelasting, zoals private werkgevers. Alle werkenden en alle werkgevers in de private sector dragen bij via de loonbelasting. Indien nodig vult de centrale overheid aan uit de algemene middelen. De pensioenen voor ambtenaren worden ook betaald uit de algemene middelen. Het pensioenbedrag voor ambtenaren is gebaseerd op het gemiddelde van de zes best betaalde maanden dat een ambtenaar in de publieke sector heeft gewerkt (wat vrijwel neerkomt op een eindloonregeling). Het pensioen van een ambtenaar is gelijk aan 75 procent van dit gemiddelde loon. In de private sector is het volledige pensioen voor pijler 1 50 procent van het gemiddelde loon van de 25 best betaalde jaren (wat meer lijkt op een middelloonsysteem). Maar zowel in de private als in de publieke sector komen er bovenop het salaris nog allerlei toeslagen en bonussen bij, die in de publieke sector niet, maar in de private sector wel worden meegenomen in de berekening van de pensioenbasis. De bonussen en toeslagen van ambtenaren kunnen oplopen tot wel 40 procent van de beloning. De 75 procent van het gemiddelde loon als pensioenbasis is dus exclusief die 40 procent toeslagen en wordt dus feitelijk berekend over 60 procent van het loon inclusief bonussen. Als we dit in beschouwing nemen, is in verhouding tot de private sector het pensioen in de publieke sector niet veel gunstiger.

In het VK is het aantal bijdragen aan de NI bepalend voor de hoogte van de BSP en die hoogte ligt dan vast. Individuen die aan de criteria voldoen ontvangen dus hetzelfde uitkeringsbedrag, ongeacht het bedrag dat is bijgedragen. Een volledige NI bijdrage is 30 jaar. Een individu met een volledige NI bijdrage ontvangt per april 2012 een volledige BSP van ca. € 125,15 per week.

Het huidige maximale additionele staatspensioen dat ontvangen kan worden vanuit de S2P is voor een alleenstaande ca. € 188,62 per week.

Per 31-12-2012 voorziet de GC in een minimuminkomen van ca. €166,21 per week voor alleenstaanden en €253,90 voor echtparen/samenwonenden. Het maximale bedrag dat kan worden uitbetaald onder de SC is € 21,59 voor een alleenstaande en € 27,64 voor een echtpaar/samenwonenden.

5.4 PIJLER 2 HET COLLECTIEF AANVULLEND PENSIOEN

5.4.1 ALGEMENE KENMERKEN

Nederland

In **Nederland** is het collectieve aanvullende pensioen geregeld voor *alle* werknemers die binnen een cao vallen. Meer dan 90 procent van de werknemers heeft een aanvullend pensioen. Gewoonlijk betaalt de werkgever het grootste deel van de pensioenpremie (bij het ABP, het pensioenfonds van alle Nederlandse ambtenaren en onderwijzend personeel, betaalt de werkgever 70%, de werknemer 30%).

Nog steeds financieren de meeste pensioenfondsen de pensioenen op basis van defined benefit⁴⁷, maar steeds meer pensioenfondsen gaan over tot het systeem van defined contribution.⁴⁸ In een defined benefit systeem mag een werknemer jaarlijks ca. twee procent van het eindloon of 2,25 procent van het gemiddelde loon aan pensioen opbouwen.⁴⁹

Werknemers in Nederland kunnen hun volledige aanvullend pensioen claimen vanaf de leeftijd van 65 jaar (wordt geleidelijk opgetrokken naar 67 jaar). Maar vaak bestaat de mogelijkheid om het aanvullend pensioen eerder in te laten gaan. Ook voor overheids personeel is er sprake van een flexibel pensioen. Momenteel kunnen zij vanaf hun 60-ste jaar met pensioen, waarbij de hoogte van het pensioen dan navenant lager is.

Overeenkomsten en verschillen met de andere landen

Ook in **Zweden** heeft vrijwel elke werknemer een collectief aanvullend pensioen. In **Zweden** is het collectief aanvullend pensioen voor alle werknemers die binnen een cao vallen: ruim 90 procent van de Zweedse werknemers valt onder een cao.

Een verschil met Nederland is dat de werkgever in Zweden de premie volledig betaalt (100%).

In tegenstelling tot Nederland zijn in **Zweden** de meeste aanvullende pensioensystemen gebaseerd op defined contribution en slechts een beperkt aantal op basis van defined benefit.

In **Zweden** kunnen werknemers in de private sector hun pensioen claimen vanaf 55 jaar en ambtenaren in de centrale overheidssector vanaf 61 jaar. In tegenstelling tot het staatspensioen (waarbij de ontvangst van de uitkering mag samengaan met betaald werk) is het in de private sector niet mogelijk om aanvullend pensioen te ontvangen in combinatie met betaald werk. In de centrale overheidssector mag dit dan weer wel.

Zowel in **Duitsland** (Angestellte en private sector, want ambtenaren volgen een apart regime) als in Frankrijk wordt het collectief aanvullend pensioen betaald via een omslagstelsel. Dit geldt ook voor de regelingen voor ambtenaren van de centrale overheid in het VK, maar niet voor de ambtenaren van de decentrale overheid: daar zijn de pensioenregelingen gefinancierd op basis van een kapitaaldekkingssysteem.

In **Duitsland** zijn private werkgevers niet verplicht om bij te dragen aan een aanvullend pensioen voor hun werknemers. Collectief aanvullend pensioen wordt geregeld via pensioenfondsen, waarin de werkgever wel mag, maar niet verplicht moet bijdragen. In de private sector wordt dan ook slechts een klein deel van de werknemers gedekt door een additionele pensioenvoorziening uit pijler 2.

In **Frankrijk** is het bestaan van pijler 2 van recente datum en staat nog in de kinderschoenen. Er is sprake van aanvullende, collectief geregelde pensioenen, die

⁴⁷ Met dien verstande dat in bepaalde omstandigheden aanpassingen in het pensioen kunnen worden aangebracht. Als door een lage rente of door tegenvallende beleggingsresultaten pensioenfondsen onvoldoende vermogen hebben om aan de toekomstige verplichtingen te voldoen, kunnen zij onder andere een korting aanbrengen op de pensioenen.

⁴⁸ **Defined benefit**: de hoogte van de uitkering die vanaf een bepaalde leeftijd wordt ontvangen is gegarandeerd. De uitkering kan zijn gebaseerd op het gemiddelde loon over de werkzame periode of op het laatst verdiende loon of een combinatie van beide. Het beleggingsrisico, het risico dat de levensverwachting van de werknemer meer toeneemt dan aanvankelijk verwacht en het renterisico ligt in beginsel bij de pensioenuitvoerder.

⁴⁹ Volgend jaar worden deze percentages mogelijk verlaagd.

gerelateerd zijn aan beroepen. Deelname aan deze aanvullende pensioenvoorziening is verplicht voor werkgevers en werknemers. Vrijwel iedereen (met uitzondering van geestelijken) profiteert van een uitkering uit pijler 1 én pijler 2. Het pensioenbedrag uit pijler 2 is afhankelijk van het aantal gewerkte jaren. Deelnemers aan pijler 2 accumuleren een aantal punten per gewerkt jaar en aan het eind van hun arbeidzaam leven wisselen zij deze punten in voor een pensioenbedrag. Omdat pijler 2 van recente datum is, is het opgebouwde pensioen binnen pijler 2 voor een individu nog gering.

In **het VK** is in de publieke sector het percentage deelnemers in beroepsgerelateerde pensioenregelingen veel hoger dan in de private sector (ca. 80% versus ca. 35%). De pensioenregelingen van de ambtenaren van de centrale overheid gaan via een omslagstelsel: hun premiebijdragen worden niet doorgesluisd naar een fonds en de uitkeringen worden betaald uit de algemene belastingen. In de lokale overheidsregelingen participeren 4,5 miljoen werknemers en begunstigden. De premiebijdrage van elke werknemer is inkomensafhankelijk en varieert van 5,5 - 7,5 procent. De bijdrage van de werkgever is op basis van 'balance of cost', en de premie varieert dus tussen de diverse regelingen. De aanwas van de benefits is 1/60e van het salaris aan het eind van elk dienstjaar. Tot een bedrag van een kwart van de gespaarde benefits kan worden opgenomen als een lump-sum betaling waarover geen belasting hoeft te worden betaald.

5.4.2 PUBLIEKE SECTOR

In **Nederland** financieren de meeste pensioenfondsen, ook het ABP (het pensioenfonds van alle Nederlandse ambtenaren en onderwijzend personeel), de pensioenen op basis van defined benefit.

De premie van het ABP is (per 1 januari 2013) 24,4 procent van het pensioengevend inkomen minus de franchise. De werkgever betaalt hier 70 procent van.

Het ABP is op 1 januari 2004 overgegaan van het eindloonsysteem naar het middelloonsysteem.

Overeenkomsten en verschillen met de andere landen

In **Zweden** zijn er in de publieke sector vier typen overeenkomsten, met elk een mix van defined benefit systems en defined contribution premium pensions. De defined benefit systems zijn vaak gemaakt ter aanvulling van de inkomens die boven de bovenste grens van het staatspensioen liggen. Voor de overheidssector betekent dit dat het pensioen 60 procent van het jaarlijkse inkomen is binnen de range van 7,5 – 20 'income base amounts' (€ 30.120 - €80.310⁵⁰).

In Zweden was de premie voor de defined contribution pension systems op zowel decentraal als centraal overheidsniveau tot 2006 3,5 tot 4,5 procent van het inkomen tot een jaarlijks inkomen van 'price bases amounts'. Voor hogere inkomens is de premie lager, namelijk 1,1 – 2,1 procent van het inkomen. In de laatste overeenkomst uit 2006 is een uniforme premie opgenomen van 4,5 procent voor alle salarissen tot 30 'income base amounts'. De werkgever betaalt de volledige premie.

In Zweden zijn de uitkeringen gebaseerd op het gemiddelde verdiende loon gedurende de laatste vijf jaar voor de datum waarop iemand met pensioen gaat. De hoogte van het aanvullend pensioen als percentage van het inkomen is ook afhankelijk van het geboortjaar.

⁵⁰ Gebruikte wisselkoers: 8.45 SEK/€.

De ambtenaren in een beroepsgelateerde pensioenregeling in **het VK** hebben altijd een defined benefit regeling. In de private sector heeft slechts ca. de helft van de werknemer die onder een beroepsgelateerde pensioenregeling vallen een defined benefit regeling. Andersom: van de ca. 4,4 miljoen actieve leden van defined benefit regelingen behoort 3,4 miljoen tot de publieke sector. Defined benefit pensioenregelingen worden steeds zeldzamer: Van alle huidige bestaande regelingen staat slechts zo'n 30 procent open voor alle werknemers, een andere 30 procent is gesloten voor nieuwe deelnemers. De resterende 40 procent is ofwel al helemaal gesloten of zit in het sluitingsproces.

De regelingen van de centrale overheid verschillen onderling. Elke regeling heeft zijn eigen 'lidmaatschapsbijdrage', variërend van 0 bij de militairen tot 11 procent voor sommige politie- en brandweer-onderdelen. Het gemiddelde was ca. 6.5 procent. Ook de uitkeringen groeien met verschillende groeivoeten. Regelingen van voor de hervormingen voor niet-geüniformeerde ambtenaren groeien op basis van $1/80^e$ voet en staan een verdere groei van $3/80^e$ per dienstjaar toe als een belastingvrije lumpsum. In andere regelingen was de groeivoet hoger. Uitkeringen werden berekend in relatie tot het laatste salaris, maar na de recent hervormingen is dit omgezet in het gemiddelde salaris (middelloon), met verdiensten opgewaardeerde met een soort inflatie-index. De veranderingen worden niet toegepast op de huidige werknemers die minder dan 10 jaar van hun pensioen af zitten.

In de lokale overheidsregelingen participeren 4,5 miljoen werknemers en begunstigen. De premiebijdrage van elke werknemer is inkomensafhankelijk en varieert van 5.5% - 7.5%. De bijdrage van de werkgever is op basis van 'balance of cost', en de premie varieert dus tussen de diverse regelingen. De aanwas van de benefits is $1/60^e$ van het salaris aan het eind van elk dienstjaar. Tot een bedrag van een kwart van de gespaarde benefits kan worden opgenomen als een lump-sum betaling waarover geen belasting hoeft te worden betaald.

Omdat de individuele werkgever een bijdrage levert in een beroepsgelateerde pensioenregeling heeft elke regeling zijn eigen kenmerken. De premie voor defined contribution regelingen neigt lager te zijn dan de premie voor defined benefit regelingen (zelfs de helft minder). De gemiddelde premie voor defined benefit regelingen is 19 procent (14 procentpunten voor de werkgever en 5 procentpunten voor de werknemer); de gemiddelde premie voor defined contribution regelingen is iets meer dan 9 procent (met bij benadering dezelfde verdeling over de bijdrage werknemer/werkgever).

In Frankrijk en Duitsland speelt pijler 2 voor ambtenaren een zeer geringe rol.

5.5 PIJLER 3 INDIVIDUELE PENSIOENVERZEKERINGEN

Nederland

In **Nederland** is pijler 3, de individuele pensioenverzekeringen, van marginale betekenis en geheel vrijwillig. Het zijn vooral zelfstandigen die gebruik maken van deze pijler, omdat de meesten van hen niet in de tweede pijler kunnen participeren. Ook werknemers kunnen participeren in deze derde pijler, bijvoorbeeld om met het gespaarde geld eerder te kunnen stoppen met werken. Deze derde pijler bestaat uit alle vormen van inkomensvoorzieningen die mensen voor zichzelf kunnen regelen.

Mensen kunnen hun AOW of pensioen aanvullen door bijvoorbeeld fiscaal gesubsidieerd sparen bij een verzekeraar, bijvoorbeeld via een lijfrenteverzekering of een levensverzekering, of sinds 1 januari 2008 bij een bank (banksparen). Daarvoor wordt maandelijks of jaarlijks een vaste premie of een bedrag ineens (koopsom) gestort. Later keert de verzekeraar of bank dan uit. Dat kan voor een bepaalde periode

of levenslang. Mensen kunnen ook geld opzij zetten door sparen, beleggen of vermogen op te bouwen via het eigen huis en dit te gebruiken voor de ouderdomsvoorziening.

De premie van een lijfrenteverzekering is aftrekbaar van de inkomstenbelasting: pas over de latere uitkering wordt belasting geheven.

Overeenkomsten en verschillen met de andere landen

Pijler 3 speelt in **Zweden** een iets grotere rol dan in Nederland, maar toch altijd nog gering ten opzichte van de beide andere pijlers. Net zoals in Nederland is participatie in pijler 3 geheel vrijwillig.

Ook in Zweden is het spaargeld aftrekbaar van de inkomstenbelasting tot een maximaal bedrag per jaar. In het geval een werknemer geen aanvullend collectief pensioen heeft is de aftrekbaarheid 35 procent van het inkomen. Voor zelfstandigen gelden in dit verband dezelfde regels als voor werknemer.

In **Frankrijk** speelt pijler 3 vrijwel geen rol. Pijler 3 bestaat, net zoals in Nederland, uit allerlei inkomensvoorzieningen die mensen op vrijwillige basis voor zichzelf regelen. Dit wordt aangemoedigd door de overheid door fiscale aftrekbaarheid.

In **Duitsland** is het aandeel van pijler 3 in de totale pensioensom nog het grootst van alle beschouwde landen (15% in 2003, zie tabel 5.1). Evenals in Nederland zijn individuele pensioenvoorzieningen in Duitsland vooral van belang voor zelfstandigen: voor werknemers in Duitsland speelt deze pijler slechts een kleine rol. Ook hier zijn de geregelde voorzieningen in bepaalde mate aftrekbaar van de belastingen.

De rol van pijler 3 in **het VK** is net zo marginaal als in Nederland. Ook in het VK zijn de persoonlijke pensioenregelingen en andere pensioen spaarplannen vrijwillig en worden niet gefinancierd door de staat. Vanaf april 2006 zijn individuele pensioenarrangementen beschikbaar voor iedereen die jonger is dan 75 jaar. Tot die tijd waren deze arrangementen alleen beschikbaar voor zelfstandigen en individuen die niet deelnamen aan een regeling uit pijler 2.

5.6 SLOTOPMERKINGEN

De pensioenstelsels in **Nederland** en **Zweden** komen in zoverre overeen dat zowel in de publieke als de particuliere sector het pensioen voor het overgrote deel bestaat uit een staatspensioen en een collectief aanvullend pensioen. Maar er zijn ook belangrijke verschillen. Het belangrijkste verschil is dat in Zweden het aandeel van het staatspensioen in het totale pensioen gemiddeld genomen duidelijk groter is dan in Nederland. Verder is in Zweden het staatspensioen inkomensafhankelijk, althans voor degenen waarvan het pensioen hoger is dan het minimum-pensioen dat door de overheid wordt gegarandeerd, terwijl de Nederlandse AOW voor iedereen die altijd in Nederland heeft gewoond hetzelfde is.

In beide landen bestaat de mogelijkheid om eerder dan de officiële pensioengerechtigde leeftijd het pensioen in te laten gaan. In Zweden kan dit ook voor het staatspensioen, in Nederland niet.

De wijze van financiering van de pensioenen verschilt vrij sterk tussen de landen. In **Zweden** is het systeem gericht op betaalbaarheid: de in te brengen premies staan vooraf vast, niet de hoogte van het pensioen. Naar schatting komt men bij een volledig arbeidsleven ongeveer op 60 procent uit van het gemiddeld verdiende loon. In Nederland is het pensioensysteem erop gericht dat een werknemer inclusief AOW een pensioen kan bereiken van 70 procent van het gemiddelde loon tijdens zijn arbeidsleven. In de huidige omstandigheden (onder een extreem lage marktrente)

blijkt overigens dat men ook in Nederland niet bereid is om de premies steeds te verhogen om die 70 procent te bereiken. Ten slotte is een verschil dat in Zweden de premie voor het collectief aanvullend pensioen geheel door de werkgever wordt betaald.

In **Duitsland** is het belang van het staatspensioen nog veel groter: pijler twee speelt hier (zowel in de publieke als de private sector) slechts een geringe rol (al zal dit in de toekomst wel toenemen). Ambtenaren ('Beamte') ontvangen een pensioen dat iets hoger dan 70 procent van het laatstverdiende inkomen is. Dit wordt uit de algemene middelen betaald. Werknemers in de publieke sector zonder de status van ambtenaar ('Angestellte') hebben vergelijkbare pensioenvoorzieningen als werknemers in de private sector. Deze pensioenen zijn minder gunstig dan die voor ambtenaren. Zij liggen de in de orde van grootte van de helft van het laatstverdiende inkomen. Dit ligt in de orde van grootte van 50 procent van het eindloon, wat vaak niet veel zal afwijken van 70 procent van het gemiddelde loon. 'Beamte' kunnen vervroegd uitreden maar verliezen dan elk jaar dat zij eerder uitreden dan de pensioengerechtigde leeftijd 3,6 procentpunten van hun pensioenrechten.

In **Frankrijk** worden de pensioenen van ambtenaren uit de staatsmiddelen betaald. Voor de werknemers in de particuliere sector is het staatspensioen verreweg de belangrijkste component, al komt hierin geleidelijk verandering. Het pensioen van ambtenaren is iets minder dan 50 procent van het laatstverdiende inkomen. Dit verschilt waarschijnlijk niet veel van de private sectoren. Daar ligt het staatspensioen dat werknemers ontvangen iets lager, maar wordt dit aangevuld door een (veelal nog beperkt) collectief aanvullend pensioen. De totale pensioenkosten (pijler 1 en 2) in Frankrijk bedragen 14,4 procent van het Bruto Binnenlands Product. In 2012 bedroeg het gemiddelde ontvangen pensioen van een gepensioneerde € 1.400. Een gepensioneerde die altijd full time heeft gewerkt zonder onderbreking (wat het geval is voor 60% van de gepensioneerden) ontvangt een pensioen van gemiddeld € 1.700. Vervroegd uitreden is mogelijk, maar dan ontvangt de gepensioneerde een pensioen dat lager is dan dat hij gekregen zou hebben als hij met de pensioengerechtigde leeftijd met pensioen zou zijn gegaan.

In **het VK** wordt in een recent onderzoek de conclusie getrokken dat de pensioenvoorzieningen in de publieke sector niet ongunstig zijn in vergelijking met de private sector. Die conclusie wordt overigens ook getrokken ten aanzien van de lonen, wat spoort met onze bevindingen. Veelal is de pensioenhoogte bij 40 jaar dienstverband 50 procent van het laatstverdiende loon plus een eenmalige uitkering.

5.7 CONCLUSIES

In tabel 5.1 is een aantal indicatoren van de pensioenen in de verschillende landen opgenomen. Deze geven de situatie rond 2010 weer. De conclusie is dat, uitgaande van de beschikbare gegevens, alleen de Duitse ambtenaren betere pensioenen hebben dan de Nederlandse. Voor de werknemers in de Duitse publieke sector die niet de status van ambtenaar hebben geldt dit niet; deze zijn veel meer vergelijkbaar met Nederland. In de overige landen is de relatieve hoogte van het pensioen vergelijkbaar of lager dan in Nederland. In sommige landen is wel de pensioengerechtigde leeftijd lager dan in Nederland of zijn wel de voorwaarden voor vervroegde uitreding wat gunstiger dan in Nederland (Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zweden). Maar over het geheel genomen is het niet zo dat de relatief hoge nettolonen in Nederland (die overigens betrekking hebben op 2010, dus voordat de crisis ingrijpende effecten ging hebben op de Nederlandse lonen en prijzen) gecompenseerd worden door relatief ongunstige pensioenvoorwaarden.

De pensioenen van werknemers in de publieke sector zijn over het algemeen vergelijkbaar met of gunstiger dan in de particuliere sector. Ook hier lijkt geen sprake te zijn van compensatie van loonverschillen.

Hierbij moet wel worden bedacht dat de pensioenstelsels in de verschillende landen sterk in beweging zijn. Het is bijvoorbeeld de vraag of het streefpercentage voor het Nederlandse pensioen van 70 procent van het gemiddelde inkomen tijdens het arbeidsleven wel gehandhaafd zal blijven. Verder worden de effecten van hervormingen vaak pas op langere termijn zichtbaar in de pensioenen. Daarom kan er een verschil zijn tussen het pensioen dat werknemers volgens de huidige pensioensystematiek kunnen bereiken en het pensioen dat werknemers die nu met pensioen feitelijk gaan ontvangen. Dit laatste hangt verder niet alleen af van de pensioenregels maar onder meer ook van het aantal jaren dat men werkt en het jaar waarop iemand is ingetreden.

Tabel 5.2 Enkele indicatoren van de pensioenen in de verschillende landen (situatie ca. 2010)

	<i>Nederland</i>	<i>Zweden</i>	<i>Duitsland</i>	<i>VK</i>	<i>Frankrijk</i>
Leeftijd voor recht op pensioen, publieke sector	<p>Pijler 1: 65 jaar</p> <p>Pijler 2: 65 jaar (defensie: 56 jaar) ABP pensioen kent nog steeds een flexibele uittredeleeftijd vanaf 55 jaar tot na pensioengerechtigde leeftijd, maar deze mogelijkheid is onbetaalbaar voor een individu dat alleen pensioen als inkomsten heeft.</p>	61 jaar, geen werk gehad of laag inkomen vanaf 65 jaar. Uitkering lager naarmate uittreding eerder, maar voorwaarden gunstiger dan in Nederland	65 jaar. Eerder uittreden is mogelijk, maar dan lagere uitkering. Regeling is voor 'Beamte' echter gunstiger dan in Nederland	Bij het centraal openbaar bestuur 60 jaar en voor sommige sectoren zelfs 55 jaar. Bij het decentrale openbaar bestuur 65 jaar, maar voor werknemers met een langdurig dienstverband 60 jaar. Voor nieuwe medewerkers (sinds 2008) over het algemeen 65 jaar.	Afhankelijk van geboortjaar en leeftijd waarop begonnen met werken vanaf 56 jaar
Hoogte totaal pensioen (pijlers 1 plus 2) ten opzichte van het verdiende loon bij een volledig arbeidsleven in de publieke sector	Ongeveer 70 procent van het gemiddelde loon over het arbeidsleven	Is niet vooraf gegarandeerd, maar uit berekeningen is af te leiden dat dit ca. 60 procent is van het gemiddelde loon tijdens het arbeidsleven	Bij ambtenaren maximaal iets meer dan 70 procent van het laatstverdiende loon. Voor 'Angestellte' meer gelijkend op Nederland (ca. 50 procent van het laatstverdiende loon)	Veelal bij 40 jaar in dienst 50 procent van het laatstverdiende loon plus een eenmalige uitkering. Recente tendens is om over te stappen op een middelloonsysteem	Ongeveer 50 procent van het laatstverdiende loon
Verskil pensioen tussen publieke- en marktsector	Geen verschil	Geen verschil	Ambtenaar is beter af dan werknemer in de private sector. Voor Angestellte pensioen vergelijkbaar met private sector	Als het gehele pakket van maatregelen wordt bekeken is het pensioen in de publieke sector ongeveer gelijk of iets beter	Ongeveer gelijk

LITERATUUR

- Association of British Insurers (ABI) (2004), *“European Pension Reform and Private Pensions: An analysis of the EU’s Six Largest Countries”*, ABI.
- Bargain, O. en B. Melly (2008), “Public Sector Pay Gap in France: New Evidence Using Panel Data”, *IZA discussion paper No. 3427*.
- Berkhout, E., A. Heyma en W. Salverda (2006), *“Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2004”*, SEO-rapport nr. 889.
- Berkhout, E., S. van der Werff en A. Heyma (2010), *“Het verdiende loon? Loonontwikkeling overheidswerknemers vergeleken met de marktsector”*, SEO-rapport nr. 2010-39.
- Beulens, M.M. en H. van den Broeck (2007), “An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations”, *Public Administration Review*, 67(1), 65-74.
- Hartog, J. en H. Oosterbeek (1993), “Public and Private Sector Wages in the Netherlands”, *European Economic Review*, 37, 97-114.
- HMT (2011), “Whole of Government Accounts 2009-10”, HM Treasury.
- Holmes, E. and Oakley, M (2012), *“Local Pay, Local Growth: Reforming pay setting in the public sector”*, Policy Exchange, 2012.
- Jacobs, A.T.J.M., *Collectief Arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2005.
- Koning, J. de en T. Beretty, *Incidentele loonontwikkeling bij de overheid nader bekeken*, in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, SEOR, Rotterdam, september 2011.
- Leaker, D. (2008), “The gender pay gap in the UK”, *Economic and Labour Market Review*, 2(4), 19-24.
- Melly, B. (2005), “Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression”, *Empirical Economics* 30, 505-520.
- Millward, N., Bryson, A. and Forth, J. (2000), *“All Change at Work?”*, London, Routledge.
- Ministerie van SZW (ongedateerd), *Het Nederlandse pensioenstelsel*, Den Haag.
- Nagelkerke, A.G. (2008), “Aanpassing en behoud van het cao-stelsel, Drie scenario’s voor institutionele verandering in Nederland”, in: *Sociaal Maandblad Arbeid*, 63(5), 222-233.
- OECD (2011a), *Government at a Glance 2011*, OECD Publishing.
- OECD (2011b), “Methodology and Additional Notes on Compensation of Government Employees”, in *Government at a Glance 2011*, OECD Publishing.
- PPI (2012), *“The Pensions Primer: A guide to the UK pension system”*, Pension Policy Institute.
- Sjögren, Lindquist en Wadensjö (2009), “Arbetsmarknaden för äldre”, *Rapport till Finanspolitiska radet*, 2009/7.
- Verbond Sectorwerkgevers Overheid, Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel en Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2010), *De grote uittocht. Vier toekomstbeelden van de arbeidsmarkt van onderwijs- en overheidssectoren*.

Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen en Stichting voor
Ondernemingspensioenfondsen, *Het Nederlandse pensioensysteem – een overzicht van de
belangrijkste aspecten*, Den Haag.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 KOOPKRACHTPARITEITEN EN CONSUMENTEN- PRIJSINDICES

Onderstaande tabellen geven de in dit rapport gebruikte koopkrachtpariteiten en consumentenprijsindices weer.

De koopkrachtpariteit wordt gebruikt om in dit geval lonen in verschillende landen met elkaar te kunnen vergelijken. Hiertoe wordt, indien nodig, de nationale munteenheid omgezet in de munteenheid waarin de vergelijking wordt gemaakt (hier: euro) met behulp van de wisselkoers, en daarnaast een correctie gemaakt voor de verschillen in prijsniveau (de koopkracht van een euro in het ene land kan groter zijn dan in het andere land).

De consumentenprijsindex is een indexcijfer dat het prijsverloop weergeeft van een pakket goederen en diensten zoals dit gemiddeld wordt aangeschaft door alle huishoudens in een land.

Tabel B1.1 Koopkrachtpariteiten, 2002-2010

Maatstaf Nederlandse euro's per nationale munteenheid									
Jaar	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Land									
Duitsland	0,9576	1,0103	1,0139	1,0338	1,0366	1,0323	1,0378	1,0398	1,0488
Frankrijk	0,9967	0,9884	0,9671	0,9706	0,9617	0,9602	0,9548	0,9773	0,9786
Nederland	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Verenigd Koninkrijk	1,4371	1,4464	1,4372	1,4087	1,3852	1,3286	1,2942	1,2828	1,2742
Zweden	0,0964	0,0993	0,0998	0,0956	0,0956	0,0965	0,0960	0,0944	0,0938

Bron: OECD.Stat Extracts, PPPGDP (2013)

Tabel B1.2 Consumentenprijsindices, 2002-2010

Maatstaf Consumentenprijsindex, 2002=100									
Jaar	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Land									
Duitsland	100	101,03	102,72	104,31	105,95	108,39	111,24	111,58	112,82
Frankrijk	100	102,11	104,29	106,10	107,89	109,49	112,57	112,67	114,39
Nederland	100	102,11	103,38	105,11	106,34	108,05	110,74	112,06	113,49
Verenigd Koninkrijk	100	101,36	102,73	104,83	107,28	109,77	113,73	116,20	120,02
Zweden	100	101,93	102,31	102,77	104,17	106,47	110,13	109,59	110,86

Bron: OECD.Stat Extracts, Consumer prices - all items (2013)

BIJLAGE 2 BRUTO EN NETTO UURLONEN 2003

Tabel B2.1 Bruto uurloon in 2003 (populatiegemiddelden)

2003	Duitsland	Frankrijk	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Zweden
Openbaar bestuur: Centrale overheid					
Beleidsambtenaar	26,29	28,55	32,91	20,27	25,12
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	21,25	19,89	23,46	20,70	18,10
Penitentiair inrichtingswerker	14,83	14,07	21,70	16,72	17,63
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	21,32	16,24	20,96	25,45	18,18
Hogere administratieve, commerciële beroepen	26,52	28,55	29,51	28,02	26,17
Alle lagere beroepen	16,61*	12,18	22,00	9,00	14,90
Alle middelbare beroepen	22,90*	16,78	22,36	14,82	19,26
Alle hogere beroepen	31,90*	24,63	31,22	25,52	25,32
Openbaar bestuur: Decentrale overheid					
Beleidsambtenaar	24,58	25,85	29,70	27,88	19,47
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	19,83	17,73	22,16	25,14	15,05
Hogere administratieve, commerciële beroepen	24,80	25,85	29,56	28,05	19,45
Manager	28,72	25,85	36,41	35,77	26,97
Middelbare technische beroepen	23,36	17,73	23,30	17,95	18,16
Hogere technische beroepen	26,15	25,85	28,68	22,89	21,55
Alle lagere beroepen	17,27*	11,50	19,36	10,00	13,08
Alle middelbare beroepen	21,52*	17,73	22,78	16,00	15,19
Alle hogere beroepen	30,31*	25,85	29,92	27,94	19,70
Veiligheid: Politie					
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur			24,64		23,19
Politieagent	16,50	15,16	23,30	21,70	NA
Politie-inspecteur, rechercheur	20,99	20,70	27,51	35,15	NA
Alle lagere beroepen	15,86*	13,67	18,45	12,01	15,05
Alle middelbare beroepen	20,97*	15,16	24,05	19,96	21,63
Alle hogere beroepen	NA	20,70	30,09	31,97	28,51
Veiligheid: Defensie					
Militair, alle rangen	16,50		22,14		25,45
Militair lagere rangen dan onderofficier	NA	12,72	18,02	19,96	NA
Militair onderofficier	NA	16,64	22,16	19,96	NA
Militair hogere rangen dan onderofficier	NA	22,73	32,86	25,41	NA
Alle lagere beroepen	12,52*	12,72	18,22	10,99	15,32
Alle middelbare beroepen	17,99*	16,64	20,94	15,77	18,00
Alle hogere beroepen	26,59*	22,73	29,45	26,04	25,58
Rechterlijke macht					
Rechter, officier van justitie, juridisch Adviseur	27,98	30,85	49,70	41,51	28,04
Onderwijs					
Docent basisonderwijs	27,14	18,54	24,93	29,07	18,59
Docent voortgezet onderwijs	26,67	28,82	27,52	30,81	19,33
Docent middelbaar beroepsonderwijs	NA	20,97	28,83	NA	19,74
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	29,44	26,79	33,64	31,68	24,36
Alle lagere beroepen	NA	9,61	16,47	8,68	13,70
Alle middelbare beroepen	NA	11,50	21,21	13,31	15,61
Alle hogere beroepen	26,80*	23,95	27,69	28,35	20,98

* De categorieën *alle beroepen* (lagere, middelbare en hogere) zijn in Duitsland alleen gebaseerd op de 'Beamte', terwijl de specifieke beroepen in principe gebaseerd zijn op zowel 'Beamte' als 'Angestellte'.

Tabel B2.2 Netto uurloon in 2003 (populatiegemiddelden)

2003	Duitsland	Frankrijk	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Zweden
Openbaar bestuur: Centrale overheid					
Beleidsambtenaar	17,84	18,65	20,07	13,18	13,27
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	11,52	13,52	14,94	13,89	9,56
Penitentiair inrichtingswerker	11,02	9,81	13,96	11,38	9,31
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	11,34	11,19	13,78	16,22	9,60
Hogere administratieve, commerciële beroepen	14,95	18,65	18,11	18,48	13,82
Alle lagere beroepen	12,41*	8,60	14,19	7,76	7,87
Alle middelbare beroepen	17,08*	11,54	14,40	10,43	10,17
Alle hogere beroepen	23,67*	16,55	19,04	17,04	13,37
Openbaar bestuur: Decentrale overheid					
Beleidsambtenaar	16,68	17,20	18,46	17,18	10,92
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	10,55	12,14	14,61	17,06	8,44
Hogere administratieve, commerciële beroepen	13,98	17,20	18,23	17,44	10,91
Manager	17,86	17,20	21,79	23,20	15,13
Middelbare technische beroepen	12,96	12,14	14,81	12,40	10,19
Hogere technische beroepen	14,96	17,20	17,67	14,59	12,08
Alle lagere beroepen	12,90*	8,17	12,78	8,38	7,33
Alle middelbare beroepen	16,06*	12,14	14,80	11,26	8,52
Alle hogere beroepen	22,49*	17,20	18,49	18,37	11,05
Veiligheid: Politie					
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur			15,59		12,25
Politieagent	12,76	10,50	14,85	13,45	NA
Politie-inspecteur, rechercheur	16,44	14,04	17,19	20,11	NA
Alle lagere beroepen	12,90*	9,55	12,30	9,40	8,00
Alle middelbare beroepen	16,53*	10,50	15,32	12,87	11,50
Alle hogere beroepen	NA	14,04	18,47	19,53	15,16
Veiligheid: Defensie					
Militair, alle rangen	11,94		14,39		13,44
Militair lagere rangen dan onderofficier	NA	8,94	12,11	13,07	NA
Militair onderofficier	NA	11,45	14,42	13,07	NA
Militair hogere rangen dan onderofficier	NA	15,34	20,28	16,72	NA
Alle lagere beroepen	10,33*	8,94	12,20	8,10	8,15
Alle middelbare beroepen	14,21*	11,45	13,72	10,56	9,57
Alle hogere beroepen	20,81*	15,34	18,36	17,21	13,60
Rechterlijke macht					
Rechter, officier van justitie, juridisch Adviseur	18,83	19,87	28,86	24,73	14,81
Onderwijs					
Docent basisonderwijs	17,60	12,66	16,03	19,53	10,42
Docent voortgezet onderwijs	17,64	18,79	17,28	20,39	10,84
Docent middelbaar beroepsonderwijs	NA	14,21	18,09	NA	11,07
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	18,00	17,71	20,68	21,55	12,87
Alle lagere beroepen	NA	6,96	11,27	7,96	7,29
Alle middelbare beroepen	NA	8,17	14,08	10,12	8,30
Alle hogere beroepen	19,74*	16,11	17,43	18,80	11,15

* De categorieën *alle beroepen* (lagere, middelbare en hogere) zijn in Duitsland alleen gebaseerd op de 'Beamte', terwijl de specifieke beroepen in principe gebaseerd zijn op zowel 'Beamte' als 'Angestelde'.

BIJLAGE 3 SCHATTINGSRESULTATEN

Deze bijlage bevat de schattingsresultaten per beroepsgroep per land. De nummers in de onderstaande tabellen verwijzen naar een beroepsgroep, hieronder is te zien welk nummer correspondeert met welke beroepsgroep.

Nummer	Beroepsgroep
101	Beleidsambtenaar
103	Belastingambtenaar, douaneambtenaar
104	Penitentiair inrichtingswerker
106	Middelbare administratieve, commerciële beroepen
107	Hogere administratieve, commerciële beroepen
201	Beleidsambtenaar
206	Middelbare administratieve, commerciële beroepen
207	Hogere administratieve, commerciële beroepen
209	Manager
211	Middelbare technische beroepen
212	Hogere technische beroepen
300	Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur
400	Militair, alle rangen
501	Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur
601	Docent basisonderwijs
602	Docent voortgezet onderwijs
603	Docent middelbaar beroepsonderwijs
604	Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs
11	Centrale overheid: alle lagere beroepen
12	Centrale overheid: alle middelbare beroepen
13	Centrale overheid: alle hogere beroepen
21	Decentrale overheid: alle lagere beroepen
22	Decentrale overheid: alle middelbare beroepen
23	Decentrale overheid: alle hogere beroepen
31	Politie: alle lagere beroepen
32	Politie: alle middelbare beroepen
33	Politie: alle hogere beroepen
41	Defensie: alle lagere beroepen
42	Defensie: alle middelbare beroepen
43	Defensie: alle hogere beroepen
61	Onderwijs: alle lagere beroepen
62	Onderwijs: alle middelbare beroepen
63	Onderwijs: alle hogere beroepen

Nederland	101	103	104	106	107	201	206	207	209	211	212	300	400	501	601	602	603	604	
leeftijd	0,0817	0,0585	0,0315	0,0332	0,0659	0,0445	0,0248	0,0458	0,0323	0,0510	0,0454	0,0476	0,0599	0,0818	0,0368	0,0242	0,0286	0,0482	
leeftijd kwadraat	-0,0008	-0,0006	-0,0003	-0,0003	-0,0006	-0,0004	-0,0002	-0,0004	-0,0003	-0,0005	-0,0004	-0,0004	-0,0006	-0,0007	-0,0003	-0,0001	-0,0002	-0,0004	
opleiding 1	0,0524	-0,0970	0,0478	-0,0034	0,0000	0,0000	-0,1871	-0,1078	-0,3139	-0,1063	-0,1964	-0,1755	-0,0625	0,0000	-0,1307	0,0361	0,0933	0,0000	
opleiding 3	-0,0726	0,1238	0,0184	0,0224	0,0163	-0,0036	0,0242	0,0425	0,0816	0,1956	0,0211	0,0232	0,2573	0,0000	0,0880	-0,0271	0,0328	0,0000	
opleiding 4,5	0,0850	0,2085	0,0371	0,1637	0,1281	0,1063	0,0875	0,1408	0,2338	0,1378	0,0749	0,0462	0,2169	0,0000	0,1337	0,0984	0,1113	0,0000	
opleiding 6	0,1312	0,4646	0,0000	0,4854	0,3124	0,1493	0,2338	0,2405	0,2990	0,5147	0,1494	0,1366	0,3962	0,0070	0,1024	0,1382	0,1604	0,0000	
deeltijd	0,0199	0,0471	0,1132	0,0515	0,0033	0,0666	0,0470	0,0510	-0,0482	-0,0415	0,0286	0,0646	-0,1111	0,0886	0,0923	0,0638	0,0646	0,0619	
vrouw	-0,0188	-0,1006	-0,0288	-0,0884	-0,0396	-0,0272	-0,0672	-0,0582	-0,0244	-0,0061	-0,0196	-0,0203	-0,0840	-0,0015	-0,0169	-0,0183	-0,0215	-0,0135	
jaar 2002	-0,1094	-0,0931	-0,1400	-0,1032	-0,1486	-0,0946	-0,1096	-0,0628	-0,0845	-0,0943	-0,1027	-0,1020	-0,1136	-0,0579	-0,0581	-0,2340	-0,1150	-0,2903	
jaar 2003	-0,1126	-0,1284	-0,1399	-0,1020	-0,1731	-0,0616	-0,0736	-0,0296	-0,0306	-0,0392	-0,0831	-0,0935	-0,0947	-0,0407	-0,0337	-0,2021	-0,0957	-0,2736	
jaar 2004	-0,0901	-0,1383	-0,1158	-0,1214	-0,1489	-0,0433	-0,0732	-0,0252	-0,0131	-0,0196	-0,0795	-0,1179	-0,0926	-0,0629	-0,0253	-0,2057	-0,1092	-0,2869	
jaar 2005	-0,0889	-0,1198	-0,0942	-0,1118	-0,1211	-0,0515	-0,0780	-0,0417	-0,0076	-0,0354	-0,1044	-0,1101	-0,0807	-0,0642	-0,0502	-0,2203	-0,1128	-0,2697	
jaar 2006	-0,0758	-0,0729	-0,0741	-0,0695	-0,1214	-0,0669	-0,0897	-0,0606	-0,0333	-0,0671	-0,0938	-0,0681	-0,0440	-0,0663	-0,1017	-0,1223	-0,0732	-0,1425	
jaar 2007	-0,0450	-0,0505	-0,0289	-0,0284	-0,0650	-0,0168	-0,0437	-0,0160	0,0234	0,0035	-0,0330	-0,0544	-0,0246	-0,0545	-0,0597	-0,0678	-0,0236	-0,0999	
jaar 2008	-0,0473	-0,0146	-0,0389	-0,0157	-0,0660	0,0105	-0,0068	0,0164	0,0128	0,0439	-0,0024	0,0123	-0,0074	-0,0487	-0,0186	-0,1124	0,0163	-0,0086	
jaar 2009	-0,0351	-0,0145	-0,0461	-0,0117	-0,0469	-0,0136	-0,0092	-0,0018	-0,0179	0,0428	-0,0282	-0,0099	0,0120	-0,0254	-0,0029	-0,0496	0,0051	-0,0256	
Constante	1,0902	1,3706	1,9731	1,8991	1,3490	1,7407	2,0806	1,6521	1,9908	1,4857	1,6994	1,6151	1,3859	1,1759	1,6996	2,1078	1,9383	1,8674	
opleiding 1-3																			-0,1860
opleiding 5,6																			0,0492
Waarnemingen	1205	2319	657	2064	1256	3266	4965	2460	1504	2186	1356	4809	4293	623	19767	9516	3459	3018	
R-kwadraat	0,48	0,48	0,41	0,37	0,36	0,28	0,17	0,15	0,13	0,11	0,23	0,55	0,67	0,68	0,29	0,49	0,4	0,48	

Nederland	11	12	13	21	22	23	31	32	33	41	42	43	61	62	63
leeftijd	0,0543	0,0440	0,0573	0,0501	0,0367	0,0513	0,0414	0,0507	0,0611	0,0704	0,0474	0,0412	0,0486	0,0419	0,0373
leeftijd kwadraat	-0,0005	-0,0004	-0,0005	-0,0005	-0,0003	-0,0005	-0,0004	-0,0005	-0,0006	-0,0008	-0,0005	-0,0003	-0,0005	-0,0004	-0,0003
opleiding 1	-0,0357	-0,0510	-0,0908	-0,0850	-0,1502	-0,3064	0,0069	-0,0985	0,0000	-0,1027	-0,0738	-0,0513	-0,0554	-0,0259	-0,1160
opleiding 3	0,1111	0,0632	0,0267	0,0967	0,0509	0,0341	-0,0164	-0,0235	0,0788	0,3049	-0,0210	0,1574	0,1696	0,1276	0,0824
opleiding 4,5	0,2369	0,1811	0,1770	0,1737	0,0996	0,1382	0,1189	0,0387	0,0797	0,2341	0,1060	0,1766	0,1864	0,0623	0,1430
opleiding 6	0,6029	0,4638	0,2988	0,0238	0,4068	0,2631	-0,0317	0,4820	0,1988	0,5375	0,0574	0,3920	0,4163	0,2385	0,4093
deeltijd	0,0269	0,0479	0,0186	0,0082	0,0283	0,0528	0,0402	0,0204	0,0029	-0,0976	-0,1003	-0,0928	0,0639	0,0801	0,0736
vrouw	-0,0577	-0,0997	-0,0473	0,0152	-0,0438	-0,0653	-0,0212	-0,0394	-0,0061	-0,0494	-0,0923	-0,0976	-0,0204	-0,0900	-0,0862
jaar 2002	-0,1037	-0,1117	-0,1042	-0,1430	-0,1101	-0,0927	-0,1722	-0,1013	-0,0769	-0,1450	-0,1330	-0,0462	-0,2175	-0,1742	-0,1456
jaar 2003	-0,0693	-0,1307	-0,1208	-0,1126	-0,0644	-0,0577	-0,1244	-0,0920	-0,0616	-0,1186	-0,1281	-0,0580	-0,1973	-0,1358	-0,1234
jaar 2004	-0,0751	-0,1321	-0,1115	-0,1002	-0,0702	-0,0587	-0,1283	-0,1195	-0,0988	-0,1058	-0,1088	-0,0646	-0,2011	-0,1532	-0,1205
jaar 2005	-0,0848	-0,1131	-0,1007	-0,0702	-0,0752	-0,0552	-0,1324	-0,1047	-0,1157	-0,1002	-0,0916	-0,0678	-0,1655	-0,1293	-0,1294
jaar 2006	-0,0529	-0,0734	-0,0760	-0,0778	-0,0888	-0,0646	-0,1189	-0,0768	-0,0568	-0,0591	-0,0781	-0,0379	-0,1337	-0,1265	-0,1208
jaar 2007	-0,0024	-0,0373	-0,0303	-0,0240	-0,0334	-0,0156	-0,0503	-0,0555	-0,0153	-0,0211	-0,0650	-0,0239	-0,0576	-0,0656	-0,0705
jaar 2008	0,0073	-0,0232	-0,0187	-0,0053	0,0119	-0,0039	0,0185	0,0109	0,0301	-0,0094	-0,0449	0,0172	-0,0522	-0,0283	-0,0423
jaar 2009	-0,0101	-0,0345	-0,0234	-0,0183	0,0009	-0,0206	0,0010	-0,0101	-0,0222	0,0152	-0,0111	0,0382	-0,0151	-0,0147	-0,0180
Constante	1,3967	1,7009	1,4368	1,4211	1,8126	1,5785	1,6368	1,5795	1,3394	1,2522	1,6736	1,7451	1,4169	1,7609	1,7897
Waarnemingen	1889	6793	7286	6284	9579	13758	950	5374	1310	2811	3343	2095	4969	7806	54357
R-kwadraat	0,38	0,41	0,37	0,2	0,14	0,16	0,52	0,47	0,29	0,53	0,36	0,4	0,28	0,19	0,36

Duitsland	101	103	104	106	107	201	206	207	209	211	212	301	302	400	501	601	602	604
Leeftijd	0,0634	0,0654	0,0191	0,0957	0,0851	0,0634	0,0957	0,0851	0,0596	0,0966	0,0537	0,0635	0,0873	0,0628	0,125	0,0301	0,0279	0,0844
Leeftijd kwadraat	-0,0568	-0,0735	-0,0128	-0,103	-0,0975	-0,0568	-0,103	-0,0975	-0,0566	-0,102	-0,0449	-0,0781	-0,0905	-0,0656	-0,11	-0,0254	-0,0263	-0,0904
Senioriteit	0,00433	0,0209	0,0317	0,0177	0,0242	0,00433	0,0177	0,0242	0,0254	0,0121	0,0277	0,0277	-9E-05	0,0118	0,0136	0,00354	0,0256	0,0488
Senioriteit kwadraat	-0,00244	-0,0255	-0,101	-0,0297	-0,018	-0,00244	-0,0297	-0,018	-0,0438	-0,00651	-0,0661	-0,0321	0,0157	-0,00331	-0,0471	0,000856	-0,0402	-0,093
Opleiding 1	0,105	0,016	0,261	-0,0274	0,106	0,105	-0,0274	0,106	0,00488	-0,0829	-0,0739	0,112	0,131	-0,0548	-0,387	0,75	-0,379	-0,601
Opleiding 3,4	0,166	0,114	0,601	0,0657	0,495	0,166	0,0657	0,495	-0,142	0,0889	0,00832	0,186	0,165	0,018	0,355	-0,15	0,221	-0,121
Opleiding 5,6	0,186	0,132	0	0,0735	0,297	0,186	0,0735	0,297	0,136	0,247	0,128	0,284	0,226	0,185	0,456	0,223	0,3	0,206
Deeltijd	0,0737	-0,0103	0	0,0138	0,127	0,0737	0,0138	0,127	0,146	0,0469	-0,0298	-0,0572	0,123	0	0,211	0,366	0,36	0,234
Vrouw	-0,216	-0,175	-0,199	-0,105	-0,229	-0,216	-0,105	-0,229	-0,178	-0,195	-0,172	-0,122	-0,115	-0,11	-0,161	-0,126	-0,219	-0,404
jaar 2003	-0,161	-0,16	-0,2	-0,158	-0,219	-0,161	-0,158	-0,219	-0,141	-0,086	-0,0871	-0,172	-0,0832	-0,185	-0,0603	-0,00854	-0,13	0,0655
jaar 2004	-0,109	-0,139	-0,19	-0,127	-0,155	-0,109	-0,127	-0,155	-0,121	-0,0662	-0,0776	-0,178	-0,0685	-0,204	0,0188	-0,0215	-0,0473	0,234
jaar 2005	-0,0916	-0,0919	-0,235	-0,102	-0,176	-0,0916	-0,102	-0,176	-0,0847	-0,0168	-0,0934	-0,164	-0,0348	-0,154	0,0321	0,00868	-0,0534	0,117
jaar 2006	-0,0814	-0,106	-0,181	-0,128	-0,12	-0,0814	-0,128	-0,12	-0,112	-0,0324	-0,109	-0,154	-0,0595	-0,144	0,079	-0,0179	-0,0436	0,135
jaar 2007	-0,0852	-0,159	-0,152	-0,0863	-0,168	-0,0852	-0,0863	-0,168	-0,0912	-0,0887	-0,17	-0,0976	-0,0849	-0,123	0,0947	-0,0393	-0,0374	0,0268
jaar 2008	-0,113	-0,123	-0,116	-0,0837	-0,184	-0,113	-0,0837	-0,184	-0,038	-0,0552	-0,127	-0,0756	-0,0449	-0,141	0,0473	-0,0692	-0,0567	0,197
jaar 2009	-0,0661	-0,0452	-0,0407	-0,0586	-0,00918	-0,0661	-0,0586	-0,00918	-0,111	-0,0326	-0,0217	-0,0525	-0,0305	-0,0577	0,0398	-0,0485	-0,0725	0,0644
year2011	-0,0273	-0,0171	-0,0569	0,0456	-0,00492	-0,0273	0,0456	-0,00492	-0,079	0,045	-0,0336	-0,0126	0,0128	-0,019	0,0623	0,00255	-0,0225	0,0772
Constante	1,095	0,984	1,752	0,214	0,559	1,095	0,214	0,559	1,123	0,198	1,068	1,03	0,569	1,18	-0,892	1,633	1,64	0,447
Waarnemingen	1867	1784	107	943	294	1867	943	294	727	724	877	465	540	391	331	450	2730	565
R-kwadraat	0,396	0,344	0,528	0,343	0,297	0,396	0,343	0,297	0,272	0,347	0,394	0,581	0,534	0,654	0,504	0,345	0,316	0,333

Duitsland	11	12	13	21	22	23	31	32	33	41	42	43	61	62	63
Leeftijd	0,0821	0,0734	0,0762	0,0821	0,0734	0,0762	0,0925	0,0911	NA	0,0975	NA	NA	-0,00895	0,0633	0,0662
Leeftijd kwadraat	-0,0861	-0,0693	-0,0679	-0,0861	-0,0693	-0,0679	-0,106	-0,0949	NA	-0,11	NA	NA	0,0221	-0,0586	-0,0558
Senioriteit	-0,00113	-0,00106	0,0103	-0,00113	-0,00106	0,0103	0,0121	-0,00047	NA	-0,00061	NA	NA	0,0506	0,0108	0,000818
Senioriteit kwadraat	0,0119	0,00717	-0,0257	0,0119	0,00717	-0,0257	-0,0126	0,017	NA	0,0242	NA	NA	-0,119	-0,0198	-0,00309
Opleiding 1	0,132	0,124	-0,195	0,132	0,124	-0,195	0,0238	0,126	NA	-0,0412	NA	NA	-0,641	-0,164	0
Opleiding 3,4	0,187	0,152	-0,16	0,187	0,152	-0,16	0,0785	0,171	NA	-0,011	NA	NA	0	0,0018	0
Opleiding 5,6	0,235	0,157	-0,201	0,235	0,157	-0,201	0,0556	0,223	NA	0,0753	NA	NA	-0,607	-0,151	0,547
Deeltijd	-0,0373	0,0544	0,358	-0,0373	0,0544	0,358	0,00784	0,103	NA	0	NA	NA	0,407	0,432	0,373
Vrouw	-0,0557	-0,186	-0,124	-0,0557	-0,186	-0,124	-0,0625	-0,0956	NA	-0,0803	NA	NA	-0,0613	-0,186	-0,299
jaar 2003	-0,173	-0,156	-0,0828	-0,173	-0,156	-0,0828	-0,18	-0,0899	NA	-0,299	NA	NA	-0,131	-0,146	-0,203
jaar 2004	-0,159	-0,12	-0,0281	-0,159	-0,12	-0,0281	-0,153	-0,0956	NA	-0,308	NA	NA	-0,13	-0,0778	-0,0613
jaar 2005	-0,133	-0,124	-0,0257	-0,133	-0,124	-0,0257	-0,141	-0,0548	NA	-0,241	NA	NA	-0,122	-0,0505	-0,102
jaar 2006	-0,117	-0,115	-0,0313	-0,117	-0,115	-0,0313	-0,151	-0,0808	NA	-0,186	NA	NA	-0,096	-0,0599	-0,0657
jaar 2007	-0,104	-0,0954	-0,0593	-0,104	-0,0954	-0,0593	-0,107	-0,099	NA	-0,165	NA	NA	-0,08	-0,0619	-0,0977
jaar 2008	-0,112	-0,0915	-0,0948	-0,112	-0,0915	-0,0948	-0,0891	-0,0622	NA	-0,173	NA	NA	-0,163	-0,0573	-0,0763
jaar 2009	-0,0953	-0,0632	-0,0453	-0,0953	-0,0632	-0,0453	-0,0526	-0,0406	NA	-0,0724	NA	NA	-0,222	-0,0097	-0,103
year2011	0,00665	-0,0122	0,0129	0,00665	-0,0122	0,0129	-0,00971	-0,00303	NA	-0,0462	NA	NA	-0,136	-0,0608	-0,0374
Constante	0,683	0,971	1,192	0,683	0,971	1,192	0,628	0,505	NA	0,653	NA	NA	2,962	1,362	0,738
Waarnemingen	583	1349	645	583	1349	645	322	570	NA	209	NA	NA	275	945	1183
R-kwadraat	0,394	0,472	0,2	0,394	0,472	0,2	0,52	0,544	NA	0,633	NA	NA	0,515	0,414	0,361

Frankrijk	101	103	104	106	107	201	206	207	209	211	212	301	302	401	402	403	501	601	602	603	604
Leeftijd	0,0497	0,0130	0,0016	0,0332	0,0497	0,0510	0,0318	0,0510	0,0510	0,0318	0,0510	0,0324	0,0376	0,0200	0,0505	0,1160	0,0842	-0,0021	-0,0043	0,0323	0,0148
Leeftijd kwadraat	-0,0004	-0,0001	0,0001	-0,0003	-0,0004	-0,0004	-0,0003	-0,0004	-0,0004	-0,0003	-0,0004	-0,0004	-0,0003	-0,0002	-0,0006	-0,0013	-0,0007	0,0000	0,0000	-0,0003	-0,0001
Senioriteit	-0,0010	0,0090	0,0241	0,0100	-0,0010	-0,0068	0,0122	-0,0068	-0,0068	0,0122	-0,0068	0,0175	0,0181	0,0341	0,0119	-0,0045	0,0417	0,0121	0,0166	0,0182	0,0270
Senioriteit kwadraat	-0,0001	0,0000	-0,0005	0,0000	-0,0001	0,0003	-0,0001	0,0003	0,0003	-0,0001	0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0008	0,0000	0,0004	-0,0009	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0005
Opleiding 1	-0,1920	-0,0391	-0,0541	-0,0419	-0,1920	-0,2010	-0,1030	-0,2010	-0,2010	-0,1030	-0,2010	-0,0450	-0,1250	-0,0088	-0,0094	-0,3080	-1,2960	-0,0365	-0,1120	-0,0589	-0,0389
Opleiding 3	-0,0489	0,0091	-0,0253	0,0357	-0,0489	0,0183	0,0582	0,0183	0,0183	0,0582	0,0183	-0,0377	-0,0048	0,0001	0,0102	0,1080	0,0000	-0,0453	-0,0301	0,0905	-0,1070
Opleiding 4,5,6	0,1180	0,0535	-0,0413	0,0731	0,1180	0,0918	0,2380	0,0918	0,0918	0,2380	0,0918	-0,0139	0,0956	0,0994	0,0474	0,1940	-0,1410	-0,0105	0,0144	0,1150	0,0946
Deeltijd	0,0047	0,0770	-0,0173	0,0914	0,0047	0,1180	0,0188	0,1180	0,1180	0,0188	0,1180	0,0721	0,2970	-0,3090	-0,3110	-0,1450	0,1080	0,0937	0,1410	0,0010	0,1960
Tijdelijk contract	-0,0991	-0,6730	-0,1080	-0,0049	-0,0991	-0,0342	-0,0402	-0,0342	-0,0342	-0,0402	-0,0342	-0,2490	0,0000	-0,0698	-0,0607	-0,0913	-0,3960	-0,1850	-0,1750	0,0190	-0,0233
Vrouw	-0,1500	-0,0877	0,0079	-0,0886	-0,1500	-0,1290	-0,0949	-0,1290	-0,1290	-0,0949	-0,1290	-0,0495	-0,0174	-0,0743	-0,0569	-0,0085	-0,0704	-0,0087	-0,0882	-0,0521	-0,0344
jaar 2003	-0,1040	-0,0816	-0,3530	-0,0797	-0,1040	0,0811	-0,0771	0,0811	0,0811	-0,0771	0,0811	-0,1260	0,0426	-0,0953	-0,1020	-0,1940	-0,0882	-0,0860	0,0381	-0,0151	-0,0811
jaar 2004	0,0747	-0,0349	-0,0260	-0,0327	0,0747	-0,1460	-0,0360	-0,1460	-0,1460	-0,0360	-0,1460	-0,1090	-0,0673	-0,0769	-0,0942	0,0496	-0,2230	-0,0425	0,0587	0,0100	0,0971
jaar 2005	-0,1300	-0,1060	-0,1220	-0,0553	-0,1300	-0,0775	-0,0308	-0,0775	-0,0775	-0,0308	-0,0775	-0,1310	0,0304	-0,0899	-0,1250	-0,0820	-0,1290	-0,0747	0,0256	0,0084	0,0271
jaar 2006	-0,0866	-0,1010	-0,1030	-0,0596	-0,0866	-0,0091	-0,0471	-0,0091	-0,0091	-0,0471	-0,0091	-0,0955	0,0423	-0,1200	-0,0798	-0,0302	-0,0821	-0,0399	0,0252	0,0255	0,0988
jaar 2007	-0,0632	-0,1040	0,0118	-0,0523	-0,0632	0,0477	-0,0166	0,0477	0,0477	-0,0166	0,0477	-0,0621	-0,0129	-0,0337	-0,0406	0,0004	0,0144	-0,0402	0,0310	0,0142	0,0045
jaar 2008	-0,0405	-0,0624	0,0412	-0,0055	-0,0405	-0,0207	-0,0139	-0,0207	-0,0207	-0,0139	-0,0207	-0,0506	0,1810	-0,0190	-0,0167	0,0308	-0,1560	-0,0062	0,0109	0,0017	0,0857
jaar 2009	-0,0203	-0,0973	0,0240	0,0195	-0,0203	-0,0842	0,0190	-0,0842	-0,0842	0,0190	-0,0842	-0,0525	0,0670	0,0202	-0,0109	-0,0526	-0,1110	0,0054	0,0214	-0,0233	0,0100
Jaar 2011	-0,0667	-0,0187	0,0272	0,0404	-0,0667	-0,0077	0,0148	-0,0077	-0,0077	0,0148	-0,0077	0,0225	0,0063	0,0381	0,0389	0,0987	0,0091	-0,0154	-0,0267	0,0286	0,0369
Constante	1,5700	2,1700	2,1760	1,6070	1,5700	1,4690	1,5670	1,4690	1,4690	1,5670	1,4690	1,7390	1,4810	1,6500	1,3750	0,2930	0,7910	2,4680	2,7190	1,5780	1,9800
Waarnemingen	718	533	242	1934	718	351	3343	351	351	3343	351	1003	163	1450	1069	422	108	4722	5830	1738	1193
R-kwadraat	0,22	0,32	0,36	0,26	0,22	0,33	0,32	0,33	0,33	0,32	0,33	0,47	0,29	0,3	0,31	0,4	0,59	0,14	0,15	0,23	0,14

Frankrijk	11	12	13	21	22	23	31	32	33	41	42	43	61	62	63
Leeftijd	0,0174	0,0294	0,0440	0,0091	0,0318	0,0510	0,0370	0,0324	0,0376	0,0200	0,0505	0,1160	0,0059	0,0168	-0,0030
Leeftijd kwadraat	-0,0002	-0,0003	-0,0004	-0,0001	-0,0003	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0003	-0,0002	-0,0006	-0,0013	-0,0001	-0,0002	0,0001
Senioriteit	0,0110	0,0112	0,0064	0,0071	0,0122	-0,0068	0,0151	0,0175	0,0181	0,0341	0,0119	-0,0045	0,0060	0,0175	0,0190
Senioriteit kwadraat	0,0000	0,0000	-0,0001	0,0000	-0,0001	0,0003	-0,0001	-0,0003	-0,0003	-0,0008	0,0000	0,0004	0,0000	0,0000	-0,0002
Opleiding 1	-0,0673	-0,0479	-0,1320	-0,0334	-0,1030	-0,2010	-0,0192	-0,0450	-0,1250	-0,0088	-0,0094	-0,3080	-0,0323	-0,0406	-0,0802
Opleiding 3	0,0317	0,0210	-0,0027	0,0862	0,0582	0,0183	0,0857	-0,0377	-0,0048	0,0001	0,0102	0,1080	-0,0395	0,0212	-0,0196
Opleiding 4,5,6	0,0528	0,0639	0,1310	0,0215	0,2380	0,0918	-0,0850	-0,0139	0,0956	0,0994	0,0474	0,1940	0,0981	0,0766	0,1210
Deeltijd	0,0025	0,0924	0,0768	-0,0202	0,0188	0,1180	-0,2490	0,0721	0,2970	-0,3090	-0,3110	-0,1450	0,0089	0,0121	0,1110
Tijdelijk contract	-0,0948	-0,0231	-0,0543	-0,0434	-0,0402	-0,0342	-0,1510	-0,2490	0,0000	-0,0698	-0,0607	-0,0913	-0,0706	-0,1050	-0,0717
Vrouw	-0,0596	-0,0871	-0,1400	-0,0665	-0,0949	-0,1290	0,0097	-0,0495	-0,0174	-0,0743	-0,0569	-0,0085	-0,0282	-0,0019	-0,0980
jaar 2003	-0,1010	-0,0937	-0,0944	-0,1210	-0,0771	0,0811	-0,2270	-0,1260	0,0426	-0,0953	-0,1020	-0,1940	-0,1940	-0,1090	-0,0150
jaar 2004	-0,0860	-0,0390	0,0102	-0,1430	-0,0360	-0,1460	-0,1650	-0,1090	-0,0673	-0,0769	-0,0942	0,0496	-0,1360	-0,1120	0,0345
jaar 2005	-0,0706	-0,0791	-0,0877	-0,0996	-0,0308	-0,0775	-0,1150	-0,1310	0,0304	-0,0899	-0,1250	-0,0820	-0,1520	-0,1150	-0,0075
jaar 2006	-0,0606	-0,0719	-0,0751	-0,0881	-0,0471	-0,0091	-0,1780	-0,0955	0,0423	-0,1200	-0,0798	-0,0302	-0,1280	-0,0790	0,0128
jaar 2007	-0,0437	-0,0574	-0,0676	-0,0640	-0,0166	0,0477	-0,0772	-0,0621	-0,0129	-0,0337	-0,0406	0,0004	-0,0885	-0,0415	0,0096
jaar 2008	-0,0071	-0,0151	0,0100	-0,0231	-0,0139	-0,0207	-0,0659	-0,0506	0,1810	-0,0190	-0,0167	0,0308	-0,0331	-0,0303	0,0113
jaar 2009	0,0102	-0,0057	-0,0127	-0,0155	0,0190	-0,0842	-0,1700	-0,0525	0,0670	0,0202	-0,0109	-0,0526	-0,0377	-0,0417	0,0105
Jaar 2011	0,0210	0,0233	-0,0071	0,0226	0,0148	-0,0077	-0,0495	0,0225	0,0063	0,0381	0,0389	0,0987	0,0214	0,0027	-0,0125
Constante	1,8600	1,7180	1,5870	2,0250	1,5670	1,4690	1,6040	1,7390	1,4810	1,6500	1,3750	0,2930	2,0050	1,8060	2,4320
Waarnemingen	9369	2709	1945	4100	3343	351	227	1003	163	1450	1069	422	1004	1472	13817
R-kwadraat	0,28	0,29	0,22	0,17	0,32	0,33	0,4	0,47	0,29	0,3	0,31	0,4	0,22	0,25	0,16

VK	101	103	104	106	107	201	206	207	209	211	212	301	302	501	601	602	604
Leeftijd	0,05200	0,03300	-0,00800	0,04100	-0,00200	0,05200	0,04100	-0,00200	0,08900	0,02700	0,03400	0,02100	0,06400	0,10500	0,03600	0,03900	0,04300
Leeftijd kwadraat	-0,00050	-0,00038	0,00012	-0,00042	0,00023	-0,00050	-0,00042	0,00023	-0,00089	-0,00027	-0,00033	-0,00024	-0,00065	-0,00091	-0,00035	-0,00039	-0,00054
Senioriteit	-0,01300	0,01300	0,04000	0,00300	0,00300	-0,01300	0,00300	0,00300	0,00000	0,00800	0,01500	0,03000	-0,01900	0,02800	0,02000	0,02100	0,02300
Senioriteit kwadraat	0,00020	-0,00005	-0,00076	0,00008	-0,00034	0,00020	0,00008	-0,00034	-0,00001	-0,00018	-0,00032	-0,00065	0,00045	-0,00129	-0,00034	-0,00044	-0,00037
Opleiding (jaren)	-0,04900	0,00700	0,04800	0,02600	0,14200	-0,04900	0,02600	0,14200	0,10200	0,00800	-0,02100	0,01300	-0,01300	-0,10800	0,01600	0,00100	0,14300
Deeltijd	-0,07200	0,03900	-0,44000	-0,05700	-0,19700	-0,07200	-0,05700	-0,19700	-0,53100	-0,17300	-0,09600	0,00800	1,35700	-0,06200	0,08900	0,10600	0,10400
Tijdelijk contract	-0,08700	-0,30900	0,00000	-0,17000	-0,26600	-0,08700	-0,17000	-0,26600	-0,28800	-0,04600	0,17800	-0,15900	0,00000	-0,10400	-0,08300	-0,12700	-0,03900
Vrouw	-0,09400	0,03000	-0,03600	-0,05300	-0,14800	-0,09400	-0,05300	-0,14800	-0,00300	-0,12100	-0,05900	-0,05400	0,01400	-0,11500	-0,07400	-0,06900	-0,03400
jaar 2002	-0,81500	-0,04300	-0,21300	-0,07400	-0,18700	-0,81500	-0,07400	-0,18700	-0,28600	-0,30500	-0,31400	-0,16200	-0,16100	-0,20000	-0,23700	-0,20700	-0,54000
jaar 2003	-0,62300	-0,03900	-0,18100	-0,08500	-0,13800	-0,62300	-0,08500	-0,13800	-0,22200	-0,27200	-0,27800	-0,22700	-0,21400	-0,18000	-0,18700	-0,16600	-0,16200
jaar 2004	-0,30600	-0,09900	-0,15700	-0,10300	-0,09000	-0,30600	-0,10300	-0,09000	-0,16100	-0,21000	-0,24900	-0,18700	-0,20900	-0,10500	-0,16700	-0,14300	-0,00400
jaar 2005	-0,39700	-0,09300	-0,00600	-0,06600	-0,00800	-0,39700	-0,06600	-0,00800	-0,14800	-0,21500	-0,18600	-0,14300	-0,15400	-0,32800	-0,12200	-0,10000	-0,01700
jaar 2006	-0,30900	-0,10000	-0,09800	-0,08100	0,01600	-0,30900	-0,08100	0,01600	-0,09300	-0,13200	-0,13000	-0,12500	-0,12000	-0,06900	-0,12600	-0,10500	0,02100
jaar 2007	-0,22600	0,05900	-0,17200	-0,04000	0,02500	-0,22600	-0,04000	0,02500	-0,05900	-0,10900	-0,16900	-0,09600	-0,07500	-0,16200	-0,08900	-0,07000	-0,13200
jaar 2008	-0,21300	-0,04800	-0,15000	-0,04000	-0,02000	-0,21300	-0,04000	-0,02000	-0,02200	-0,07300	-0,18100	-0,07000	-0,08200	-0,09600	-0,09000	-0,07300	-0,03800
jaar 2009	-0,06400	-0,08700	-0,03800	-0,02600	-0,10100	-0,06400	-0,02600	-0,10100	-0,02200	-0,02000	-0,05600	-0,04000	-0,06300	-0,01000	-0,03100	-0,02700	-0,01700
Constante	2,53600	1,24300	1,43800	1,06900	0,29600	2,53600	1,06900	0,29600	-0,74800	1,66800	1,97500	1,62000	1,64300	1,89100	1,53000	1,69000	-0,61800
Waarnemingen	574,000	866,000	309,000	4297,000	303,000	574,000	4297,000	303,000	1330,000	747,000	1041,000	14202,000	972,000	354,000	22611,000	21870,000	7937,000
R-kwadraat	0,419	0,228	0,526	0,155	0,286	0,419	0,155	0,286	0,256	0,245	0,247	0,465	0,219	0,595	0,232	0,222	0,142

VK	11	12	13	21	22	23	31	32	33	41	42	43	61	62	63
Leeftijd	0,01100	0,03000	0,06100	0,01100	0,03000	0,06100	0,01200	0,02600	0,08400	0,03400	0,02400	0,04400	0,00500	0,02300	0,03400
Leeftijd kwadraat	-0,00013	-0,00034	-0,00060	-0,00013	-0,00034	-0,00060	-0,00011	-0,00037	-0,00091	-0,00003	-0,00027	-0,00043	-0,00008	-0,00029	-0,00034
Senioriteit	0,00400	0,01200	-0,00200	0,00400	0,01200	-0,00200	0,00700	0,02800	0,00700	0,01500	0,02900	0,00400	0,00700	0,01600	0,01600
Senioriteit kwadraat	0,00005	-0,00004	0,00003	0,00005	-0,00004	0,00003	-0,00039	-0,00045	-0,00003	-0,00032	-0,00038	0,00015	-0,00014	-0,00026	-0,00027
Opleiding (jaren)	0,00400	0,05100	0,07800	0,00400	0,05100	0,07800	0,02600	0,00900	0,01500	-0,02100	0,04400	0,05500	-0,00100	0,03800	0,03600
Deeltijd	-0,13900	-0,11200	-0,11400	-0,13900	-0,11200	-0,11400	-0,18100	-0,10900	-0,09500	-0,09600	-0,02500	-0,01400	-0,14700	-0,15900	0,05000
Tijdelijk contract	-0,05400	-0,04700	-0,12700	-0,05400	-0,04700	-0,12700	-0,12800	-0,09400	0,07900	0,17800	-0,08000	0,09000	-0,01000	-0,02900	-0,05300
Vrouw	-0,01200	-0,02100	-0,02500	-0,01200	-0,02100	-0,02500	0,00600	-0,13200	-0,11500	-0,05900	-0,11500	-0,03800	-0,04200	-0,01700	-0,04100
jaar 2002	-0,34000	-0,24100	-0,31500	-0,34000	-0,24100	-0,31500	-0,22600	-0,19800	-0,21400	-0,31400	-0,17300	-0,22700	-0,28300	-0,25800	-0,19500
jaar 2003	-0,23200	-0,19500	-0,24900	-0,23200	-0,19500	-0,24900	-0,28400	-0,24200	-0,23800	-0,27800	-0,19600	-0,15800	-0,21000	-0,20400	-0,14600
jaar 2004	-0,24000	-0,19400	-0,21100	-0,24000	-0,19400	-0,21100	-0,18000	-0,19000	-0,22400	-0,24900	-0,14200	-0,06200	-0,19700	-0,19000	-0,13700
jaar 2005	-0,15900	-0,15300	-0,16400	-0,15900	-0,15300	-0,16400	-0,23900	-0,15600	-0,16600	-0,18600	-0,10400	-0,16900	-0,13200	-0,14700	-0,08700
jaar 2006	-0,19100	-0,12800	-0,15000	-0,19100	-0,12800	-0,15000	-0,21700	-0,13200	-0,12900	-0,13000	-0,08100	-0,14100	-0,12500	-0,09800	-0,07800
jaar 2007	-0,10100	-0,08400	-0,08700	-0,10100	-0,08400	-0,08700	-0,11000	-0,10600	-0,09900	-0,16900	-0,04700	-0,14800	-0,08800	-0,09200	-0,06300
jaar 2008	-0,08000	-0,07600	-0,09400	-0,08000	-0,07600	-0,09400	-0,07200	-0,07200	-0,05900	-0,18100	0,27100	0,04700	0,00000	-0,06700	-0,05500
jaar 2009	-0,05100	-0,04000	-0,04600	-0,05100	-0,04000	-0,04600	-0,00600	-0,05000	-0,06200	-0,05600	-0,02000	-0,11300	-0,02300	-0,02800	-0,02100
Constante	1,72300	0,79300	0,11400	1,72300	0,79300	0,11400	1,48100	1,63700	0,59200	1,97500	0,83400	0,58700	1,92100	1,11700	1,21900
Waarnemingen	2419	32632	7929	2419	32632	7929	649	20665	1744	983	5960	1169	24647	96990	67836
R-kwadraat	0,250	0,210	0,136	0,250	0,210	0,136	0,351	0,348	0,348	0,282	0,286	0,171	0,183	0,182	0,118

Zweden	101	103	104	106	107	201	206	207	209	211	212	300	400	501	601	602	603	604
Leeftijd	0,0401	0,0262	0,0113	0,0190	0,0346	0,0208	0,0134	0,0190	0,0268	0,0118	0,0141	0,0599	0,0651	0,0745	0,0088	0,0106	0,0135	0,0347
leeftijd kwadraat	-0,0003	-0,0002	-0,0001	-0,0002	-0,0003	-0,0002	-0,0001	-0,0002	-0,0002	-0,0001	-0,0001	-0,0006	-0,0006	-0,0006	0,0000	0,0000	-0,0001	-0,0002
opleiding 1	-0,0683	-0,0363	-0,0122	-0,0327	-0,0217	-0,0723	-0,0245	-0,0536	-0,0866	-0,0718	-0,0202	-0,0102	-0,0754	-0,0642	-0,0466	-0,0388	-0,0291	0,0000
opleiding 3	0,1204	0,0596	-0,0021	0,0661	0,0807	0,1289	0,0452	0,0866	0,0977	0,0700	0,0619	0,0092	0,0125	0,1530	0,0685	0,0535	0,0315	0,0000
opleiding 4	0,1954	0,0930	0,0046	0,1111	0,1215	0,2293	0,0931	0,1257	0,1342	0,1385	0,1639	0,0493	0,1268	0,5064	0,1651	0,1286	0,0798	0,0000
opleiding 5	0,3135	0,3306	-0,0066	0,2658	0,1812	0,3163	0,0584	0,2837	0,2448	0,2106	0,2210	0,0437	0,5104	0,5629	0,1244	0,2298	0,0811	0,0000
deeltijd	-0,0506	0,0033	0,0999	-0,0422	-0,0529	-0,0389	-0,0561	-0,0512	-0,0904	-0,0426	-0,0276	-0,0076	0,0233	-0,0581	-0,0376	-0,0406	-0,0326	-0,0280
vrouw	-0,0859	-0,1164	-0,0333	-0,0568	-0,0831	-0,0546	-0,0326	-0,0332	-0,0937	-0,0835	-0,0601	-0,0100	-0,0430	-0,0601	-0,0028	-0,0076	-0,0100	-0,0736
jaar 2002	-0,2144	-0,2614	-0,1707	-0,2499	-0,1736	-0,2879	-0,2610	-0,2712	-0,2262	-0,2694	-0,2420	-0,1842	-0,1854	-0,2001	-0,1856	-0,1990	-0,2050	-0,2301
jaar 2003	-0,1873	-0,2318	-0,1623	-0,2145	-0,1496	-0,2487	-0,2274	-0,2377	-0,1885	-0,2343	-0,2144	-0,1447	-0,1537	-0,1700	-0,1531	-0,1682	-0,1757	-0,2087
jaar 2004	-0,1761	-0,1764	-0,1768	-0,1847	-0,2145	-0,2187	-0,1972	-0,2081	-0,1565	-0,2028	-0,1894	-0,1299	-0,1410	-0,1209	-0,1260	-0,1400	-0,1456	-0,1900
jaar 2005	-0,1729	-0,2019	-0,1553	-0,1881	-0,2011	-0,1928	-0,1705	-0,1839	-0,1307	-0,1725	-0,1730	-0,1633	-0,1330	-0,1802	-0,1095	-0,1237	-0,1291	-0,1650
jaar 2006	-0,1420	-0,1460	-0,1271	-0,1471	-0,1577	-0,2066	-0,1582	-0,1558	-0,1000	-0,1461	-0,1496	-0,1441	-0,1364	-0,1059	-0,0925	-0,1057	-0,1092	-0,1237
jaar 2007	-0,1013	-0,1026	-0,0906	-0,1154	-0,1155	-0,1759	-0,1250	-0,1224	-0,0683	-0,1116	-0,1209	-0,0738	-0,1012	-0,0964	-0,0727	-0,0843	-0,0874	-0,1063
jaar 2008	-0,0607	-0,0704	-0,0727	-0,0807	-0,0701	-0,0525	-0,0597	-0,0568	-0,0619	-0,0604	-0,0612	-0,0397	-0,0680	-0,0835	-0,0417	-0,0457	-0,0519	-0,0666
jaar 2009	-0,0289	-0,0309	-0,0355	-0,0274	-0,0237	-0,0206	-0,0212	-0,0211	-0,0245	-0,0226	-0,0227	-0,0059	-0,0634	-0,0341	-0,0118	-0,0143	-0,0182	-0,0192
Constante	4,1121	4,4111	4,6246	4,5198	4,3254	4,4469	4,5670	4,5705	4,5513	4,7267	4,6923	3,6359	3,6030	3,0048	4,5269	4,5858	4,6032	4,1914
opleiding 1-3																		0,0082
opleiding 5																		0,2350
Waarnemingen	183406	74607	54725	332210	57874	145360	272324	72067	179740	77136	25525	141480	88230	67766	719730	327153	74540	281080
R-kwadraat	0,35	0,41	0,31	0,36	0,29	0,43	0,42	0,38	0,26	0,37	0,42	0,49	0,36	0,58	0,62	0,59	0,56	0,67

Zweden	11	12	13	21	22	23	31	32	33	41	42	43	61	62	63
leeftijd	0,0067	0,0272	0,0483	0,0072	0,0143	0,0193	0,0127	0,0464	0,0452	0,0036	0,0311	0,0579	0,0052	0,0147	0,0173
leeftijd kwadraat	-0,0001	-0,0003	-0,0004	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0004	-0,0004	0,0000	-0,0003	-0,0005	0,0000	-0,0001	-0,0001
opleiding 1	-0,0290	-0,0363	-0,0943	-0,0153	-0,0470	-0,0735	-0,0103	-0,0377	-0,0530	-0,0215	-0,0757	-0,1137	-0,0131	-0,0331	-0,0706
opleiding 3	0,0786	0,0692	0,0923	0,0031	0,0286	0,0802	0,0461	0,0883	0,1699	0,1421	0,1197	0,1031	0,0428	0,0529	0,0575
opleiding 4	0,1628	0,1385	0,1366	-0,0060	0,0883	0,1292	0,1592	0,2219	0,2507	0,2663	0,1905	0,1341	0,0839	0,1369	0,1234
opleiding 5	0,3609	0,2401	0,2669	-0,0390	0,0318	0,2216	0,0000	0,2093	0,3005	0,4337	0,3279	0,3940	0,4473	0,3021	0,4176
deeltijd	-0,0204	-0,0262	-0,0729	-0,0265	-0,0132	-0,0668	-0,0315	-0,0042	-0,0623	0,0196	-0,0139	0,0008	-0,0282	-0,0354	-0,0473
vrouw	-0,0904	-0,0990	-0,0872	-0,0213	-0,0208	-0,0407	-0,0596	-0,0463	-0,0571	-0,1172	-0,0578	-0,0504	-0,0610	-0,0164	-0,0389
jaar 2002	-0,0687	-0,2315	-0,2322	-0,2592	-0,2549	-0,2247	-0,1892	-0,1875	-0,1775	-0,0419	-0,2020	-0,2381	-0,2235	-0,2432	-0,2073
jaar 2003	-0,2198	-0,1992	-0,2039	-0,2307	-0,2182	-0,1907	-0,2035	-0,1468	-0,1430	-0,1669	-0,1869	-0,2056	-0,2404	-0,2232	-0,1880
jaar 2004	-0,1859	-0,1760	-0,1895	-0,1982	-0,1806	-0,1612	-0,1567	-0,1319	-0,1361	-0,1476	-0,1507	-0,1895	-0,2078	-0,1816	-0,1535
jaar 2005	-0,1622	-0,1825	-0,1706	-0,1678	-0,1559	-0,1414	-0,1442	-0,1589	-0,1685	-0,1099	-0,1548	-0,1752	-0,1760	-0,1563	-0,1347
jaar 2006	-0,1300	-0,1475	-0,1356	-0,1499	-0,1355	-0,1228	-0,1309	-0,1411	-0,1309	-0,0852	-0,1108	-0,1731	-0,1489	-0,1320	-0,1136
jaar 2007	-0,0987	-0,1032	-0,1046	-0,1476	-0,1294	-0,0981	-0,1023	-0,0755	-0,0940	-0,0358	-0,0802	-0,1390	-0,1468	-0,1179	-0,0918
jaar 2008	-0,0662	-0,0686	-0,0634	-0,0604	-0,0571	-0,0500	-0,0800	-0,0442	-0,0535	-0,0740	-0,0309	-0,0964	-0,0628	-0,0553	-0,0519
jaar 2009	-0,0244	-0,0231	-0,0270	-0,0199	-0,0183	-0,0164	-0,0391	-0,0077	-0,0138	-0,0406	0,0073	-0,0915	-0,0220	-0,0180	-0,0175
Constant	4,6874	4,3515	3,9122	4,5907	4,5440	4,4393	4,5058	3,7963	3,9936	4,7736	4,1808	3,7788	4,6678	4,4449	4,4506
Waarnemingen	56114	899955	952565	314882	4282133	1906691	3505	180574	20584	7425	60793	94463	161379	1303895	1492604
R-kwadraat	0,34	0,37	0,40	0,55	0,44	0,40	0,36	0,54	0,35	0,39	0,54	0,34	0,53	0,65	0,56

BIJLAGE 4 TABELLEN BEROEPEN PRIVATE SECTOR

Tabel B4.1 *Vergelijkbare beroepen private sector Nederland*

Nederland	Beroepen private sector
Openbaar bestuur: Centrale overheid	
Beleidsambtenaar	Beleidsmedewerker
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	Middelbare juridische, bestuurlijke beroepen
Penitentiair inrichtingswerker	Middelbare sociaal-maatschappelijke beroepen
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	Middelbare administratieve, commerciële beroepen
Hogere administratieve, commerciële beroepen	Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen
Openbaar bestuur: Decentrale overheid	
Beleidsambtenaar	Beleidsmedewerker
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	Middelbare administratieve, commerciële beroepen
Hogere administratieve, commerciële beroepen	Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen
Manager	Manager
Middelbare technische beroepen	Middelbare technische beroepen
Hogere technische beroepen	Hogere technische beroepen
Veiligheid: Politie	
Politieagent	Bedrijfspolitieagent, -rechercheur; particulier detective; leidinggevend beveiligingsbeambte
Politie-inspecteur, rechercheur	-
Veiligheid: Defensie	
Militair lagere rangen dan onderofficier	Portier (excl. hotel); bewaker (lager niveau)
Militair onderofficier	Bedrijfspolitieagent, -rechercheur; particulier detective; leidinggevend beveiligingsbeambte
Militair hogere rangen dan onderofficier	Manager fiscale, juridische, beveiligingszaken
Rechterlijke macht	
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	Advocaat, notaris, juridisch adviseur
Onderwijs	
Docent basisonderwijs	Hogere onderwijskundige, pedagogische beroepen
Docent voortgezet onderwijs	Hogere en wetenschappelijke onderwijskundige, pedagogische beroepen
Docent middelbaar beroepsonderwijs	-
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	-

Tabel B4.2 *Vergelijkbare beroepen private sector Duitsland*

Duitsland	Beroepen private sector
Openbaar bestuur: Centrale overheid	
Beleidsambtenaar	-
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	Middelbare juridische en verwante beroepen
Penitentiair inrichtingswerker	Middelbare sociaal-maatschappelijke beroepen
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	Middelbare administratieve, commerciële beroepen
Hogere administratieve, commerciële beroepen	Hogere administratieve, commerciële beroepen
Openbaar bestuur: Decentrale overheid	
Beleidsambtenaar	-
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	Middelbare administratieve, commerciële beroepen
Hogere administratieve, commerciële beroepen	Hogere administratieve, commerciële beroepen
Manager	Manager
Middelbare technische beroepen	Middelbare technische beroepen
Hogere technische beroepen	Hogere technische beroepen
Veiligheid: Politie	
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur	Bewaker; beveiliging
Veiligheid: Defensie	
Militair alle rangen	Bewaker; beveiliging
Rechterlijke macht	
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	Hogere juridische beroepen
Onderwijs	
Docent basisonderwijs	Training en staff development professionals
Docent voortgezet onderwijs	Training en staff development professionals
Docent middelbaar beroepsonderwijs	-
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	Training en staff development professionals

Tabel B4.3 *Vergelijkbare beroepen private sector Frankrijk*

Frankrijk		Beroepen private sector
Openbaar bestuur: Centrale overheid		
Beleidsambtenaar	-	
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	-	
Penitentiair inrichtingswerker	-	
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	-	
Hogere administratieve, commerciële beroepen	-	
Openbaar bestuur: Decentrale overheid		
Beleidsambtenaar	-	
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	-	
Hogere administratieve, commerciële beroepen	-	
Manager	-	
Middelbare technische beroepen	-	
Hogere technische beroepen	-	
Veiligheid: Politie		
Politieagent		Bewaker, beveiliging
Politie-inspecteur, rechercheur	-	
Veiligheid: Defensie		
Militair lagere rangen dan onderofficier	-	
Militair onderofficier	-	
Militair hogere rangen dan onderofficier	-	
Rechterlijke macht		
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur		Advocaat
Onderwijs		
Docent basisonderwijs	-	
Docent voortgezet onderwijs	-	
Docent middelbaar beroepsonderwijs	-	
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	-	

Tabel B4.4 *Vergelijkbare beroepen private sector Verenigd Koninkrijk*

Verenigd Koninkrijk	Beroepen private sector
Openbaar bestuur: Centrale overheid	
Beleidsambtenaar	Beleidsmedewerker
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	Belastingmedewerker, douanemedewerker
Penitentiair inrichtingswerker	Penitentiair inrichtingswerker
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	Middelbare administratieve, commerciële beroepen
Hogere administratieve, commerciële beroepen	Hogere administratieve, commerciële beroepen
Openbaar bestuur: Decentrale overheid	
Beleidsambtenaar	Beleidsmedewerker
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	Middelbare administratieve, commerciële beroepen
Hogere administratieve, commerciële beroepen	Hogere administratieve, commerciële beroepen
Manager	Manager
Middelbare technische beroepen	Middelbare technische beroepen
Hogere technische beroepen	Hogere technische beroepen
Veiligheid: Politie	
Politieagent	Politieagent
Politie-inspecteur, rechercheur	Politie-inspecteur
Veiligheid: Defensie	
Militair alle rangen	-
Rechterlijke macht	
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	Hogere juridische beroepen
Onderwijs	
Docent basisonderwijs	Docent basisonderwijs
Docent voortgezet onderwijs	Docent voortgezet onderwijs
Docent middelbaar beroepsonderwijs	-
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs

Tabel B4.5 *Vergelijkbare beroepen private sector Zweden*

Zweden	Beroepen private sector
Openbaar bestuur: Centrale overheid	
Beleidsambtenaar	Beleidsadviseur
Belastingambtenaar, douaneambtenaar	-
Penitentiair inrichtingswerker	-
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	Middelbare administratieve, commerciële beroepen
Hogere administratieve, commerciële beroepen	Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen
Openbaar bestuur: Decentrale overheid	
Beleidsambtenaar	Beleidsmedewerker
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	Middelbare administratieve, commerciële beroepen
Hogere administratieve, commerciële beroepen	Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen
Manager	Manager
Middelbare technische beroepen	Middelbare technische beroepen
Hogere technische beroepen	Hogere technische beroepen
Veiligheid: Politie	
Politieagent, politie-inspecteur, rechercheur	-
Veiligheid: Defensie	
Militair, alle rangen	-
Rechterlijke macht	
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	Advocaat, notaris, juridisch adviseur
Onderwijs	
Docent basisonderwijs	Docent basisonderwijs
Docent voortgezet onderwijs	Docent voortgezet onderwijs
Docent middelbaar beroepsonderwijs	Docent middelbaar beroepsonderwijs
Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	Docent hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs

SUMMARY

I PURPOSE AND CONTENT OF THE STUDY

The study makes a wage comparison between the Netherlands and four other EU countries: France, Germany, Sweden and the United Kingdom (UK). Furthermore, for each of these countries a wage comparison is made between the public and the private sector. The comparison concentrates on gross and net hourly wages. Results are presented for six subsectors within the public sector: 1) central public administration, 2) local public administration, 3) police, 4) defence, 5) judiciary and 6) education. Furthermore, within each subsector wages have been differentiated according to occupation. First, a distinction is made between lower, secondary and higher level occupations. Secondly, a number of specific occupations are highlighted, like policy advisor, police officer and teacher. The study deals with the period 2003-2010.

The results are almost completely based on individual wage data. We intended to make use of administrative wage data as much as possible. For the Netherlands, Sweden and the UK this was indeed possible. Only for Sweden integral data was available. For the Netherlands data about education and occupation had to be taken from the Labour Force Survey, which can be individually matched with the administrative data. For the UK the data were taken from a data source based on a sample of wage administrations of companies and public sector organisations. On some points (particularly the division between central and local public administration) this source had to be supplemented by data from the Labour Force Survey. For France and Germany only individual data from surveys among workers was available. However, for both countries a comparison could be made with administrative sources, which has led us to the conclusion that the results are reliable. In general the number of observations is large enough to ensure reliable results. Germany has the smallest number of observations. The numbers are still sufficient on the level of subsectors and broader occupational groups, but for some specific occupations the results may be subject to more uncertainty than for the other countries. For 'Beamte' information from official wage scales could be given.

We also describe the wage formation process and the pension system in the countries involved. We attempt to relate institutional aspects of the wage formation process to the level and dispersion of wages. The more decentralised this process is, the higher wage dispersion might be. However, the number of countries involved is too small to draw final conclusions. Regarding the pension systems we analyse to what extent pensions offer a certain compensation for the wage differences.

II THE WAGE FORMATION PROCESS

In the Netherlands, Sweden and the UK both in the public sector and the private sector collective wage negotiations play an important role in the wage formation process. Sweden is most comparable with the Netherlands. The most important differences are:

- 1) In Sweden the central government does not interfere in the negotiations in the public sector, while the Dutch central government sets a financial framework for the negotiations. By doing so the Dutch government has a strong influence on the outcomes.
- 2) In Sweden negotiations are more decentralised than in the Netherlands.
- 3) In the Netherlands the unionisation rate is low compared to Sweden. As a result in the Netherlands collective agreements are not generally binding by

definition. Hence, in Sweden the percentage of the workers covered by a collective agreement is higher than in the Netherlands. This applies however to the private sector only; in the public sector coverage is 100 per cent in both countries.

In the UK the position of unions is weaker than in the Netherlands and even more so than in Sweden. Many employers, both in the private and the public sector, do not consider unions as the representative of the workforce. And if wage negotiations do take place often only one employer is involved. Multi-employer agreements are relatively scarce compared to the Netherlands and Sweden. As a result the wage formation process in the UK seems to be more decentralised than in the Netherlands, and probably also compared to Sweden. The fact that the UK consists of four different countries (England, Northern Ireland, Scotland and Wales) also contributes to the decentralisation. However, for some occupations there is more uniformity owing to the fact that the central government sets the wages for these occupations on the basis of recommendations by an independent advisory board on wages.

In France and Germany public service wages are not negotiated, but set by the government. However, in the case of Germany it should be noted that a considerable part of the public service workers do not have the status of civil servant ('Beamte'). For these 'Angestellte' wage negotiations do take place. The outcomes usually differ between the 'Länder'. Some 'Länder' take the outcomes of these negotiations as the basis for wage increases for the 'Beamte', but other 'Länder' do not (or some years they do and other years they do not. This leads to some differentiation in the wages of 'Beamte' too.

In France the basic wage scales for public sector workers are set by the central government, but in addition to the basic wage, substantial wage supplements are granted. These supplements, which can be up to 40 per cent of the basic wage, are related to career development. The unions take part in bodies advising on career paths. Hence, in practice unions have more influence on wage formation than one might expect on first sight.

Does a more decentralised wage formation system lead to more wage dispersion? The Netherlands, Sweden and the UK seem to confirm this hypothesis. In the two last-mentioned countries wage formation is more decentralised and wage dispersion is (particularly in the UK) higher than in the Netherlands. However, in France and Germany wage dispersion is comparable with the Netherlands, but the wage formation is more centralised in these countries. Both countries have managed to find other ways in finding certain wage flexibility. It is also possible (and even likely) that other factors than the institutional characteristics of the wage formation process affect wage dispersion. We could not find any evidence for a relationship between the wage formation process and the wage level.

III GROSS AND NET HOURLY WAGES

Definitions

As much as possible we use the wage concept that is customary for this kind of studies in the Netherlands, i.e. the gross wage concept used in social security. This is the wage earned in the present job. It includes tips and wage in kind like clothing, housing and child care. Workers' contributions for (second pillar) pensions and early retirement schemes are not included. Neither are employer contributions for pensions included. However, we did include some employer contributions like unemployment premiums. This is done to make the gross wage concept better comparable with the other countries.

Net wages consist of gross wages minus income tax and social premiums. For the Netherlands it is possible to determine net wages according to this definition from 2006 onward. Net wages for the years prior to 2006 (2002-2005) are determined by the estimated relationship between gross and net wages in the period 2006-2010.

Gross and net hourly wages are computed by dividing the corresponding yearly wages by the number of normal working hours per year (excluding overtime and vacation).

The figures are adjusted for differences in purchasing power. The calculated gross hourly wages for the Netherlands are based on a sample and are on average a few percentage points higher than the population means in the various subsectors of the public sector. These small deviations do not disturb the image displayed in this study. The figures for Sweden are integral so there are no deviations. For the UK, the sample size is large enough to minimize the bias. For the French public sector we have fewer observations than for the public sector of the UK, but more than for the public sector in the Netherlands. Based on a comparison with administrative data for several years, we conclude that there is no systematic bias in the data used. For Germany the sample is the smallest, allowing the largest uncertainty for individual occupations, due to the use of a relatively small survey in combination with pay scales data.

Gross hourly wages

Gross wages are presented in table E.1. In 2010 gross hourly wages of Dutch workers in the public sector were in general higher than in Germany, France, the United Kingdom and Sweden. Only in Germany, the UK and Sweden for some occupations gross-hourly wages are higher than in the Netherlands. In Germany, this applies to a mere job within the central public administration and for higher occupations in education. The latter is only the case for the 'Beamte', those with the status of civil servant. If we also take the 'Angestellte' into account, employees in the public sector who do not have the status of civil servant, then gross hourly wages of teachers in Germany are lower than in the Netherlands. In the UK gross hourly wages are higher compared to the Netherlands only for the higher occupations within the local government, the police and teachers in primary education. In Sweden hourly wages of higher police occupations and of low and secondary level occupations in the defence sector are higher than in the Netherlands.

The differences are largest with France, but these differences are overestimated because in France the government does not contribute to pension premiums. If we take this into account the differences with France are generally within the margins of the differences with the other countries: 10 to 30 per cent.

In general the differences are largest for the lower occupations, especially in comparison with France and the UK. In Germany and Sweden the differences in pay between lower and higher occupations are, just as in the Netherlands, much smaller.

We also give results for a number of specific occupations. For policy advisors in central government the gross hourly earnings varies from 30 euro (Germany and France) to 39 euro (the Netherlands). With managers in local government the range is between 25 euro (France) and 42 euro (UK), where the Netherlands with 40 euro has the second highest hourly pay. The gross hourly earnings of police officers varies from 18 euro (France) to 27 euro (the Netherlands). Swedish soldiers earn an average gross hourly wage of 32 euro, compared to 24 euro in the Netherlands and 19 euro in Germany. In the UK, the hourly wage of a soldier is similar to that of a soldier in the Netherlands: 20 euro. A French soldier earns significantly less: 14 euro. A teacher in primary education in the UK earns 31 euro. In France teachers in primary schools earn the least: 19 euro. Dutch primary school teachers have the second highest hourly wage: 26 euro. As previously indicated, the French hourly wages are underestimated.

Table E.1 Gross hourly wages (2010)

2010	France	Germany	Netherlands	Sweden	United Kingdom
Public administration: Central government					
Policy advisors	30,14	30,36	39,35	33,07	37,89
Tax officers, customs officers	21,03	24,90	29,80	25,12	17,59
Prison guards	16,21	19,73	26,76	22,11	18,97
Secondary administrative and business professionals	17,68	25,70	24,74	24,44	22,19
Higher administrative and business professionals	30,14	30,68	37,82	32,26	27,74
All lower professions	13,53	19,77*	24,93	20,43	10,93
All secondary professions	18,22	27,09*	27,91	25,73	16,79
All higher professions	26,79	33,80*	37,75	33,80	30,71
Public administration: Local government					
Policy advisors	25,45	28,39	33,82	27,72	37,76
Secondary administrative and business professionals	19,29	23,90	25,25	20,73	23,44
Higher administrative and business professionals	25,45	28,69	32,31	26,90	32,51
Managers (higher)	25,45	30,10	39,55	34,69	42,29
Secondary technical professions	19,29	27,27	26,43	25,18	21,91
Higher technical professions	25,45	29,97	31,80	29,11	26,49
All lower professions	12,73	20,56*	22,84	17,87	15,02
All secondary professions	19,29	25,46*	25,99	20,58	17,16
All higher professions	25,45	32,11*	33,23	26,02	35,05
Security: Police					
Both officers and inspectors			28,16	27,70	
Police officers	17,55	20,76	26,52	NA	23,83
Police inspectors and detectives	21,17	23,59	31,97	NA	38,86
All lower professions	16,21	20,43*	22,04	20,35	15,04
All secondary professions	17,55	23,41*	27,23	26,77	21,41
All higher professions	21,17	NA	34,33	35,71	33,51
Security: Defence					
All ranks		19,39	23,57	32,07	
Military ranks below non-commissioned officers	14,20	NA	19,96	NA	19,61
Non-commissioned officers	18,09	NA	24,37	NA	19,61
Commissioned armed forces officers	25,99	NA	33,37	NA	31,52
All lower professions	14,20	16,36*	20,33	20,95	12,36
All secondary professions	18,09	21,44*	23,56	25,38	17,58
All higher professions	25,99	NA	33,51	33,07	25,99
Judiciary					
Lawyers, judges, public prosecutors, legal advisors	32,96	30,77	55,10	34,35	41,92
Education					
Primary school teachers	19,16	25,87	26,29	23,59	31,22
Secondary education teachers	24,78	29,56	34,33	24,82	32,62
Vocational education teachers	20,23	NA	32,36	25,44	NA
University and higher education teachers	25,45	27,27	44,64	33,23	36,31
All lower professions	11,79	NA	20,76	19,08	9,68
All secondary professions	12,73	NA	23,98	21,39	14,53
All higher professions	22,24	32,54*	32,06	28,03	30,33

* The categories all professions (lower, secondary and higher) are in Germany only based on 'Beamte', while the specific occupations are in principle based on both 'Beamte' and 'Angestellte'.

As we look at the development between 2003 and 2010 we see that wage differences have changed over time, particularly in the comparison with Sweden. The differences with Sweden are reduced in the period 2003-2010.

Comparison with wealth indicators and OECD results

To gain a better understanding of the levels of gross wages in the different countries we compare our data with two wealth indicators, i.e. gross domestic product (GDP) per capita and the average gross annual wages. Both indicators suggest that wealth is highest in the Netherlands. The average annual wages – the average gross annual wages over all sectors in the economy – give a similar picture of the level of wages as outlined above. In the comparison with GDP per capita we find in the case of Sweden a difference between the wage level in the public sector and the level of wealth as expressed by GDP per capita: the wages in the public sector are relatively low as compared to the general level of wealth of the country. In contrast, the wages of ‘Beamte’ are relatively high with respect to the level of wealth in Germany.

We also compare our results with OECD results. The OECD has calculated the average annual compensation of employees for a sample of occupations in many countries (OECD, 2011a). The occupations include professionals in central government (economists/policy analysts and statisticians), teachers (lower secondary level), secretarial positions in central government, and senior and middle managers. In general, the OECD study gives similar results concerning the differences in gross wages that we find, though their differences are sometimes larger. For example, they also find that Dutch public sector employees earn significantly more than their Swedish colleagues, while the differences with their British colleagues are more diverse. Differences between our findings and OECD results can (partly) be explained by a different definition of gross wages – the OECD is concerned with total compensation of employees, including all pension premiums and employer contributions. In addition, as indicated by the OECD, the boundaries of occupations may also differ across countries. In the case of teachers differences may arise due to the fact that the OECD considers *lower* secondary level teachers and calculates the wages of teachers with fifteen years of experience.

Net hourly wages

If we look at the net hourly wages in the public sector we see that these are clearly higher in the Netherlands compared to France and Sweden (see table E.2). The difference is especially large with Sweden, which is to a large extent due to the higher tax rate in that country. With respect to the central government in the UK we conclude that only policy advisors earn more than their Dutch colleagues. In local public administration in the UK higher occupations earn more on average than their counterparts in the Netherlands. The latter also applies for the police and for education. In Germany the net hourly wages of ‘Beamte’ are in general ten to twenty per cent higher than in the Netherlands. For ‘Beamte’ and ‘Angestellte’ taken together hourly wages are somewhat lower than for their Dutch colleagues.

In 2010 a policy advisor in central public administration in Germany had a net hourly wage of 22 euros (‘Beamte’ and ‘Angestellte’ taken together), while this was 24 euro for his Dutch colleague. In the UK, France and Sweden this is 25 euro, 19 euros and 15 euros, respectively. We see the same pattern with respect to policy advisors in local public administration. Hourly pay in that subsector is in general somewhat lower compared to the central public administration. Police officers in Germany and the Netherlands earn a net hourly wage of 16 euro. In the UK this is 15 euros and in France twelve euros. For Sweden there is no data for this specific job available, but judging from the average for police officers, detectives, and suchlike, we assume this

country is similar to France. A Dutch soldier has net hourly earnings of 13 euros, somewhat lower than in the UK (14 euro), but higher than in France (ten euros). For Germany and Sweden no wage information for this specific occupation is available, but on the basis of the average net hourly earnings of all military ranks we estimate that a soldier has similar net hourly earnings in these countries as in the Netherlands. Finally, a teacher in primary education in Germany and the Netherlands earns a net hourly wage of 17 euros, while this is 21 euro in the UK. The net hourly wage of a primary teacher in France and Sweden is considerably lower: respectively 13 and twelve euro.

Net hourly wages after adjusting for individual characteristics

Differences in net hourly wages may be partly due to a different composition of employment in terms of characteristics of workers and jobs. Using regression analysis we have corrected for these differences. On this basis, we calculated the hourly wage of an employee with a particular profile (on average) in the Netherlands and also the level of the hourly wage of a worker with exactly the same profile in Germany, France, the United Kingdom and Sweden. A profile is determined by subsector, occupation, age, gender, educational level, hours worked (fulltime or part time) and type of contract (permanent or temporary). Again, all results discussed below are corrected for purchasing power differences between countries.

Scaling the other countries to the Dutch profile doesn't change the global picture, but in some cases there are considerable changes. In the comparison with Germany the picture for the primary and secondary professions changes in favour of the Netherlands. This is also the case in the sector education for teachers in primary schools. In general the changes are limited in the comparison with France, the UK and Sweden.

Based on the regression analyses we can give a more accurate picture of the development of the net hourly wages over time. We find that in real terms net hourly wages in the Netherlands in the period 2002-2010 have remained stable. This also applies to Germany and France. In the UK a slight increase in net hourly wages has occurred, while in Sweden a larger increase from one to two per cent per year has taken place.

Based on the regression results we also have determined age-hourly wage profiles. We have calculated net hourly wages for three ages: 25, 40 and 55 years of age. For the Netherlands and the other countries as well, these calculations are based on the Dutch profile with respect to the other worker and job characteristics. The results show that the Dutch age-hourly wage profile is clearly steeper than the age-hourly wage profile in the UK and in (especially) Sweden. Between 25 and 55 years of age net hourly wage in the Netherlands increases with 40 to 45 per cent, while in Sweden it rises with 25 to 30 per cent. In comparison with France there is little difference. The German age-hourly wage profile is steeper compared to the Dutch one.

We also analysed the so-called 'gender gap', the pay gap between men and women, after adjusting for job characteristics and other individual characteristics. In France, the Netherlands and Sweden this pay gap appears to be about five per cent to the detriment of women. In Germany and the UK, this difference is much larger: 15 and 20 per cent respectively. For Germany the effects of part-time work and gender were difficult to separate, so possibly the effect of gender is overestimated and the effect of part-time work is underestimated. For the UK the rather large 'gender gap' is confirmed by other studies, but we believe our estimation is at the high end.

Table E.2 Net hourly wages (2010)

2010	France	Germany	Netherlands	Sweden	United Kingdom
Public administration: Central government					
Policy advisors	19,46	21,85	23,06	15,27	25,05
Tax officers, customs officers	14,24	14,57	18,11	11,60	11,95
Prison guards	11,16	16,16	16,25	10,21	13,26
Secondary administrative and business professionals	12,11	14,01	15,71	11,28	14,67
Higher administrative and business professionals	19,46	17,33	22,15	14,90	17,77
All lower professions	9,45	15,47*	15,72	9,43	8,72
All secondary professions	12,45	21,24*	17,18	11,88	11,90
All higher professions	17,68	25,72*	22,11	15,61	20,24
Public administration: Local government					
Policy advisors	16,96	20,43	20,32	13,61	24,08
Secondary administrative and business professionals	13,13	13,03	16,23	10,17	15,71
Higher administrative and business professionals	16,96	16,21	19,47	13,20	20,98
Managers (higher)	16,96	20,71	22,91	17,02	27,53
Secondary technical professions	13,13	14,79	16,16	12,36	14,82
Higher technical professions	16,96	16,87	19,08	14,29	16,79
All lower professions	8,94	16,09*	14,68	8,77	11,61
All secondary professions	13,13	19,96*	16,38	10,10	12,13
All higher professions	16,96	24,43*	19,96	12,77	22,70
Security: Police					
Both officers and inspectors			17,01	12,79	
Police officers	12,02	15,55	16,14	NA	14,91
Police inspectors and detectives	14,33	18,68	19,02	NA	22,55
All lower professions	11,16	17,13*	14,02	9,40	10,58
All secondary professions	12,02	18,92*	16,62	12,36	14,02
All higher professions	14,33	NA	20,15	16,49	21,02
Security: Defence					
All ranks		15,34	15,29	14,81	
Military ranks below non-commissioned officers	9,88	NA	13,34	NA	13,57
Non-commissioned officers	12,36	NA	15,79	NA	13,57
Commissioned armed forces officers	17,25	NA	20,41	NA	19,27
All lower professions	9,88	13,62*	13,48	9,67	9,05
All secondary professions	12,36	17,34*	15,18	11,72	11,98
All higher professions	17,25	NA	20,13	15,27	17,46
Judiciary					
Lawyers, judges, public prosecutors, legal advisors	20,96	21,28	30,89	15,86	27,14
Education					
Primary school teachers	13,05	17,40	16,85	11,58	20,90
Secondary education teachers	16,61	19,90	21,22	12,18	21,15
Vocational education teachers	13,73	NA	19,99	12,49	NA
University and higher education teachers	16,96	16,98	26,84	15,34	24,34
All lower professions	8,34	NA	14,14	8,81	8,54
All secondary professions	8,94	NA	15,85	9,87	10,96
All higher professions	15,01	24,70*	19,85	12,94	19,88

* The categories all professions (lower, secondary and higher) are in Germany only based on 'Beamte', while the specific occupations are in principle based on both 'Beamte' and 'Angestellte'.

Table E.3 Wage gap between private and public sector with respect to subsector and occupation, 2002-2010

2010	France	Germany	Netherlands	Sweden	United Kingdom
Public administration: Central government					
Policy advisors	NA	NA	-2%*	33%	5%*
Tax officers, customs officers	NA	6%*	8%	NA	52%
Prison guards	NA	11%	0%*	NA	-15%
Secondary administrative and business professionals	NA	5%	4%	18%	1%*
Higher administrative and business professionals	NA	1%*	9%	33%	9%
All professions			-2%	7%	
All lower professions	5%	NA	-11%	1%	-9%
All secondary professions	1%	-12%	1%	6%	-11%
All higher professions	7%	3%	5%	18%	-16%
Public administration: Local government					
Policy advisors	NA	NA	5%	33%	5%*
Secondary administrative and business professionals	NA	5%	0%*	18%	1%*
Higher administrative and business professionals	NA	1%*	12%	33%	9%
Managers (higher)	NA	19%	23%	38%	12%
Secondary technical professions	NA	1%*	0%*	19%	16%
Higher technical professions	NA	-6%	4%	22%	8%
All professions			0%*	14%	
All lower professions	13%	NA	-6%	4%	-9%
All secondary professions	-1%	-12%	-1%*	12%	-11%
All higher professions	9%	3%	9%	32%	-16%
Security: Police					
Both officers and inspectors		2%*		NA	
Police officers	-7%		-11%	NA	-5%*
Police inspectors and detectives	NA		NA	NA	-48%
All professions			-6%	18%	
All lower professions	-11%	13%	-13%	1%*	-27%
All secondary professions	-8%	-7%	-6%	7%	-28%
All higher professions	NA	NA	9%	19%	-5%
Security: Defence					
All ranks		4%*	NA	NA	
Military ranks below non-commissioned officers	NA	NA	-8%	NA	NA
Non-commissioned officers	NA	NA	-12%	NA	NA
Commissioned armed forces officers	NA	NA	14%	NA	NA
All professions			-3%	7%	
All lower professions	2%	NA	-16%	1%*	-9%
All secondary professions	-2%	NA	0%*	4%	-9%
All higher professions	3%	NA	10%	24%	22%
Judiciary					
Lawyers, judges, public prosecutors, legal advisors	-7%	-9%	-12%	39%	27%
Education					
Primary school teachers	NA	23%	7%	6%	-23%
Secondary education teachers	NA	38%	-4%	1%	-6%
Vocational education teachers	NA	NA	NA	-2%	NA
University and higher education teachers	NA	24%	NA	7%	11%
All professions			-2%	24%	
All lower professions	20%	NA	-4%	3%	-5%
All secondary professions	18%	NA	0%	19%	-7%
All higher professions	21%	-1%	7%	42%	-11%

* Percentages marked with a * are not significant (at the 5% level).

** Data are from the year 2010. Due to the large amount of observations per year the wage gap is estimated for one year. In addition to year 2010, we also estimated the wage gap for year 2003. The gap in 2003 is similar to the one in 2010.

Using a similar methodology we have investigated net hourly wages in the public sector in relation to those in the market sector in the different countries. Here, too, we

have adjusted for job and worker characteristics as much as possible. However, a limitation to this comparison is that some occupations are fairly specific to the public sector. The results are shown in table E.3.

The results show that in Sweden for secondary and higher level occupations net wages in the private sector are significantly higher than in the public sector. For higher level occupations the differences vary from 18 to 42 per cent, for secondary level occupations differences vary from four to 19 per cent. The differences are only slight for lower level occupations. On average, in the Netherlands there is hardly any difference in net hourly earnings between the two sectors. A similarity with Sweden is that in both countries net pay in the private sector relative to the public sector is increasing with the job level. In France the picture differs per subsector. Net hourly wage in public administration and especially in education is in general lower than the net hourly wage in the private sector, but net hourly wage in the sector police is somewhat higher. The difference in the sector defence is small. In the United Kingdom most occupations are better paid in the public sector than in the private sector. In Germany, the picture is mixed. But only for teachers there are large differences between public and private sector wages, in favour of the latter sector.

IV PENSION SYSTEMS

The pension system differs strongly between the countries. We distinguish between three pillars: 1) the State pension, 2) supplementary pensions through collective arrangements and 3) individual supplementary pensions. The share of pillar 1 within total retirement income is lowest in the Netherlands (50 per cent) and highest in Germany (nearly 80 per cent). In Germany the share of collective supplementary pensions (within total retirement income) is lowest with seven per cent, whereas in the Netherlands this share is highest (45 per cent). The share of the individual supplementary pensions is low in all countries. In Germany this share (15 per cent) is higher than in the other countries, where it is less than ten per cent. Mainly self-employed persons (have to) arrange their retirement individually.

Not only the quantitative importance of the State pension varies by country, but also its design. In the Netherlands this pension (AOW) is the same for everyone regardless of whether one has done paid work, in which sector one has worked, how long one has worked and how much one has earned. Only the number of years one has lived in the Netherlands and the household situation matters.

In Germany, France, the United Kingdom and Sweden the State pension does depend on someone's working life, but in each country in a different way. In all these countries the State guarantees a minimum pension or allowance for people who haven't worked or haven't worked enough years to build up a minimum pension. Germany is an exception to the extent that in this country a separate pension scheme is applied to civil servants ('Beamte'). In the other countries (including the Netherlands) the State pension scheme for employees in the public sector is the same for employees in the private sectors. In Germany this is only the case for 'Angestellte'.

Also the financing of the State pensions differs strongly by country. An important difference is that in Germany civil servants pay no pension premiums.

In the Netherlands the role of the collective supplementary pensions in the public sector is to a large extent the same as in the private sector. In general this is also the case in Sweden, although compared to the Netherlands the meaning of pillar 2 in relation to pillar 1 is smaller for low income groups and bigger for the high income groups. As was previously indicated, in Germany the second pillar is of little importance. In France, collective supplementary pensions are not important in the

public sector, while it is important in the private sector. In the United Kingdom it is the other way around.

In some countries, such as Sweden, the pension system is fairly complex. In this country the amount of pension benefit in relation to the final salary or in relation to the average wage varies strongly, even with a full working life in the public sector. This 'replacement rate' is not determined in advance. However, roughly a person's pension benefit can be estimated at 60 per cent of the average wage during his working life. In the United Kingdom for those with 40 years in public service this replacement rate is often 50 per cent of the final wage plus a lump sum. In France this is 50 per cent of the final wage. Hence, on the basis of the available information we conclude that the replacement level in the Netherlands is relatively large for an employee who works his entire working life in the public sector. Only the pension level of the 'Beamte' in Germany is higher. However, in France, the UK and Sweden the early retirement conditions are more favourable compared to the Netherlands, although in the UK this is no longer the case for new employees.

In table E.4 a comparison is made between the countries' pension systems at some points. Because we want to see if the pension conditions provide some compensation for the net pay gaps found, and the pay gaps relate to the period 2003-2010, recent changes in pension systems are not included.

V GENERAL CONCLUSION

Our general conclusion is that in the period 2003-2010 on average net hourly wages of Dutch public sector workers were high compared to their colleagues in France, Germany, the United Kingdom and Sweden. However, there are exceptions. German 'Beamte' earn more than Dutch public sector workers. However, a considerable part of German public sector workers do not have the 'Beamte' status. These 'Angestellte' earn less than Dutch public sector workers. In the United Kingdom net hourly pay is only higher compared to the Netherlands for the higher level occupations in some subsectors within the public sector. In France and Sweden the net hourly wages are in general significantly lower than in the Netherlands. The overall conclusion that in the period 2003-2010 wages were higher in the Netherlands is confirmed by OECD figures on pay and by macro wealth indicators like GDP per capita and average annual wages per worker.

In recent years the level of the net hourly wages in the Netherlands has probably decreased relative to the level of wages in the other countries. In the comparison with Sweden between 2003 and 2010 a trend could already have been observed showing declining differences with the Netherlands. In recent years in Germany and particularly in Sweden sharp wage increases have occurred.

We have no indication that in the period under consideration in this study (2003-2010) the replacement rate of pensions was more favourable in the other countries than in the Netherlands. This could have provided compensation for the generally higher net hourly wages in the Netherlands. Only the 'Beamte' in Germany had a higher replacement rate than their Dutch colleagues. The conditions for early retirement in France, Sweden and the United Kingdom are better than in the Netherlands. In the United Kingdom for example, in some subsectors of the general government (among others the central public administration) it is (still) possible to claim full pension rights already at the age of 60. However, the system is in revision and new employees will now have to work until 65 years of age. Also in France and Sweden the pension systems are subject to change.

Table E.4 Some indicators of pension schemes in the different countries (situation approx. 2010)

	<i>Netherlands</i>	<i>Sweden</i>	<i>Germany</i>	<i>UK</i>	<i>France</i>
Earliest age to claim pension, public sector	Pillar 1: 65 years Pillar 2: 65 years (defence: 56 years). In principle it is possible to retire from age 55 onwards, but this is not feasible for someone who only gets pension income.	61 years; anyone without work or low income: 65 years. Early retirement reduces benefits, but conditions are more favourable than in the Netherlands.	65 years of age. Early retirement is possible, but this reduces benefits. However, the scheme is more favourable for 'Beamte' than in the Netherlands.	Central public administration: 60 years of age, some sectors even 55 years. Local public administration: 65 years of age, but civil servants who serve for a very long time: 60 years. New employees (since 2008) in general 65 years.	From 56 years of age, depending on year of birth and age starting work.
Amount of pensions (pillars 1 and 2) as a percentage of the wage earned in a full working life in the public sector	About 70% of the average wage during one's working life.	Is not guaranteed in advance, but calculations show this is about 60% of the average wage during working life.	'Beamte': at most a little more than 70% of the final salary. 'Angestellte': more similar to the Netherlands (ca. 50% of the final salary).	People that have worked 40 years in the public sector will often have a replacement rate of 50%. In addition, they receive a lump sum.	About 50% of the final salary.
Difference between public and private sector pension	No difference.	No difference.	Civil servants are better off than employees in the private sector. The amount of pension for 'Angestellte' is similar to the amount of pension for employees in the private sector.	Looking at the whole package of measures, the amount of pension in the public sector is about equal or slightly better.	Roughly the same.

