

Ontwikkeling beloning personeel publieke sector

De sector ziekenhuizen, 2000-2019

Jos L.T. Blank en Alex A.S. van Heezik
Stichting Instituut Publieke Sector Efficiëntie Studies

Delft, juni 2022

Ontwikkeling beloning personeel publieke sector

De sector ziekenhuizen, 2000-2019

Jos L.T. Blank en Alex A.S. van Heezik

Colofon

Vormgeving en lay-out

Hollands Lof en Orange pepper

Uitgave

Stichting IPSE Studies

ISBN

9789083065380

IPSE Studies

E: info@ipsestudies.nl

W: www.ipsestudies.nl

© 2022 Stichting Instituut Publieke Sector Efficiëntie Studies. Alle rechten voorbehouden. Citeren uit deze publicatie is toegestaan onder vermelding van de bron. Bestanden mogen op een server geplaatst worden mits het digitale bestand (rapport) intact blijft en de bron wordt vermeld.

Inhoudsopgave

| | | |
|----------|---------------------|-----------|
| | Samenvatting | 5 |
| 1 | Inleiding | 6 |
| 2 | Resultaten | 8 |
| 3 | Conclusie | 10 |
| | Literatuur | 11 |

Samenvatting

Tussen 2000 en 2019 is de gemiddelde beloning per uur voor een werknemer in de sector ziekenhuizen 2,5 keer zo groot geworden (dus +150%). Dat is aanzienlijk meer dan de groei van de beloning van de gemiddelde werknemer in Nederland (+72%).

Opvallend is dat de sterke groei van de beloning in de sector ziekenhuizen bijna geheel in het eerste decennium plaatsvindt. Vanaf 2009 loopt de beloning per (contract)uur in de ziekenhuizen in de pas met de andere werknemers in Nederland. Vanaf 2015 loopt de sector een kleine achterstand op ten opzichte van de rest.

De samenstelling van het personeel in de ziekenhuizen is tamelijk heterogeen. Omdat er aanwijzingen zijn dat het aandeel van medisch specialisten in het totale personeel is toegenomen, kan een klein deel van de geconstateerde groei worden verklaard uit dit samenstellingseffect.

1 Inleiding

Discussie

De laatste tijd is er een maatschappelijke discussie ontstaan over de beloning van werknemers in de publieke dienstverlening, zoals onderwijs en zorg. Door de Covid-19-crisis is deze discussie nog nadrukkelijker op de agenda komen te staan (vitale beroepen), maar ook door de krapte op de arbeidsmarkt. De gedachte is dat de beloning voor werknemers in deze sectoren lager is dan voor vergelijkbaar gekwalificeerde werknemers in de marktsector. Ook zouden er flinke verschillen bestaan in beloning tussen de verschillende publieke sectoren.

Over dit onderwerp zijn al verschillende studies uitgebracht. Recentelijk presenteerde Denkwerk nog een overzicht met gegevens van het CBS en SEO (Denkwerk, 2020; Heyma & Weel, 2017). Het overzicht bevat een vergelijking van de gemiddelde lonen van (vergelijkbare) werknemers in de publieke sector en de marktsector, uitgesplitst naar 36 publieke sectoren en beroepsniveaus. In een kwart van de gevallen ligt het gemiddelde loon in de markt 10 procent of meer hoger, in 1/12 van de gevallen geldt het omgekeerde. Dit impliceert dat in 2/3 van de gevallen loonverschillen binnen een bandbreedte van 10 procent bleven. Het gaat hier om een momentopname in 2016.

Daarnaast is er nog een claim dat de onderlinge verschillen in de loop der tijd alleen maar groter zijn geworden. Om na te gaan of deze claim terecht is, vergelijken we de ontwikkeling van de beloning in diverse belangrijke publieke sectoren met die van de marktsector. Eerder deden we dit voor het primair onderwijs (Blank & Van Heezik, 2020). In dit bericht richten we ons op de sector ziekenhuizen. De ontwikkeling van de gemiddelde beloning in de ziekenhuizen in de periode 2000-2019 zetten we af tegen de gemiddelde beloning van alle werknemers in Nederland. Eerst leggen we in het kort uit hoe we het een en ander berekenen.

Methodologie

Voor onze berekening maken we gebruik van de loonkosten in een sector. De loonkosten omvatten meer dan salarissen alleen. Het betreft hier ook allerlei kosten die voortvloeien uit secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. Denk hierbij aan pensioenen, tegemoetkomingen in studiekosten of vormen van zorgverlof. Hiermee wordt dus een groter deel van de arbeidsvoorwaarden in de analyse meegenomen. In het bijzonder geldt dat voor de effecten van langer doorlopende loonschalen, die op langere termijn in de cijfers ook tot uitdrukking komen. Verder hebben we ook de vrijgevestigde medisch specialisten in de cijfers meegenomen. Hun honoraria maken dus ook deel uit van de totale loonkosten en hun arbeidsinzet ook van het totale aantal fte's. Daarom hanteren we het begrip beloning in plaats van loon. De loonkosten worden gedeeld door het totaal aantal arbeidsuren per jaar van het personeel in loondienst om de beloning per arbeidsuur af te leiden. Deze uitkomsten delen we vervolgens nog door het consumentenprijsindexcijfer (CPI) om de beloning in termen van koopkracht uit te drukken.

Omdat het ons uitsluitend te doen is om de trend in kaart te brengen, drukken we de cijfers uit in zogenoemde indexcijfers waarbij het jaar 2000 als basis dient. Dit jaar krijgt dan automatisch het cijfer

100. Als in 2005 het indexcijfer gelijk is aan 107 betekent dit dat de gemiddelde beloning per arbeidsuur in termen van koopkracht van een werknemer met 7 procent is gegroeid ten opzichte van het jaar 2000.

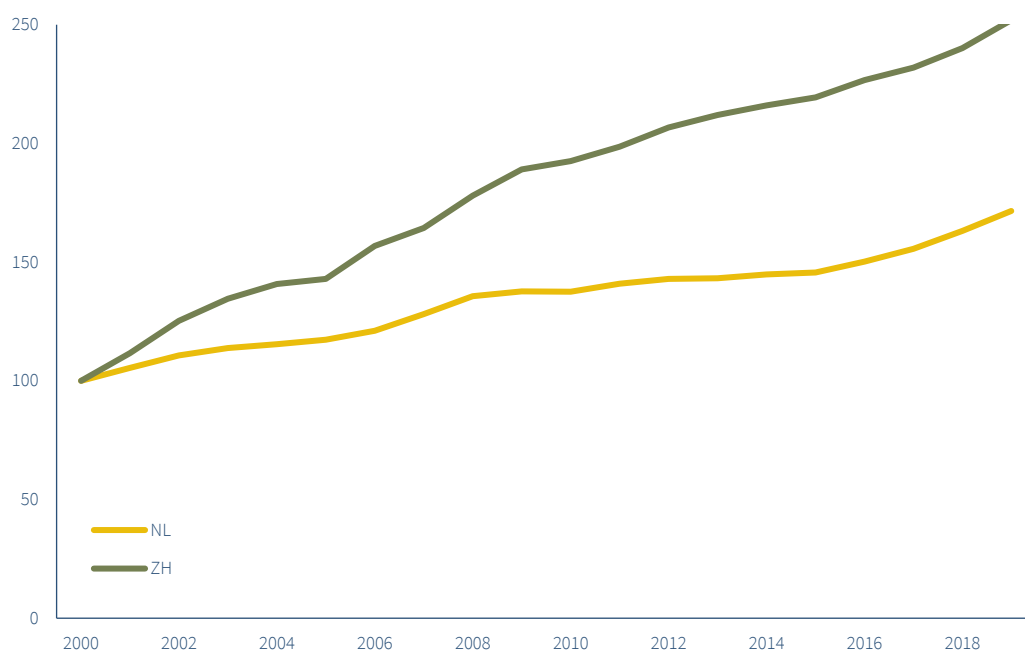
Het gehanteerde cijfer geeft dus alleen de reële loonkosten per arbeidsuur aan en niet het netto besteedbaar inkomen van werknemers. Door ontwikkelingen in belastingen en premies kan de beloning (reële loonkosten) per arbeidsuur toenemen terwijl het beschikbaar inkomen afneemt. Omdat het om de gemiddelde beloning gaat kunnen in de loop der tijd ook kleine verschillen ontstaan door verschuivingen in de samenstelling van personeel, bijvoorbeeld in de verhouding tussen professionals en ondersteunend personeel of in de samenstelling naar leeftijd. In het geval van de ziekenhuizen zou vooral de verhouding tussen verplegend personeel en medisch personeel een rol kunnen spelen. Het is echter niet mogelijk om uit de beschikbare gegevens dit onderscheid op een consistente manier af te leiden. Wel is er iets te zeggen over het aandeel van de loonkosten van de vrijgevestigde medisch specialisten. De verhouding tussen vrijgevestigde medisch specialisten en ander personeel in termen van fte's blijkt tussen 2002 en 2014 gegroeid van 23% naar 28%. Er is dus een indicatie dat dit "dure" personeel een iets groter aandeel in de totale loonkosten heeft gekregen.

Voor de berekening van de loonkosten en arbeidsuren van de ziekenhuissector maken we gebruik van de trendmonitor [Trends in Publieke Sector \(TiPS\)](#). Voor meer informatie verwijzen we graag naar deze monitor en de verschillende onderzoeken die hierop zijn gebaseerd (Blank et al., 2016; Blank & Van Heezik, 2022). Data over loonkosten en arbeidsuren voor de gehele Nederlandse economie zijn, evenals het CPI, afkomstig van het CBS.

2 Resultaten

Figuur 1 geeft de ontwikkeling weer van de beloning per uur in de sector ziekenhuizen en voor de gehele economie in de periode 2000-2019, na correctie met het prijspeil (CPI).

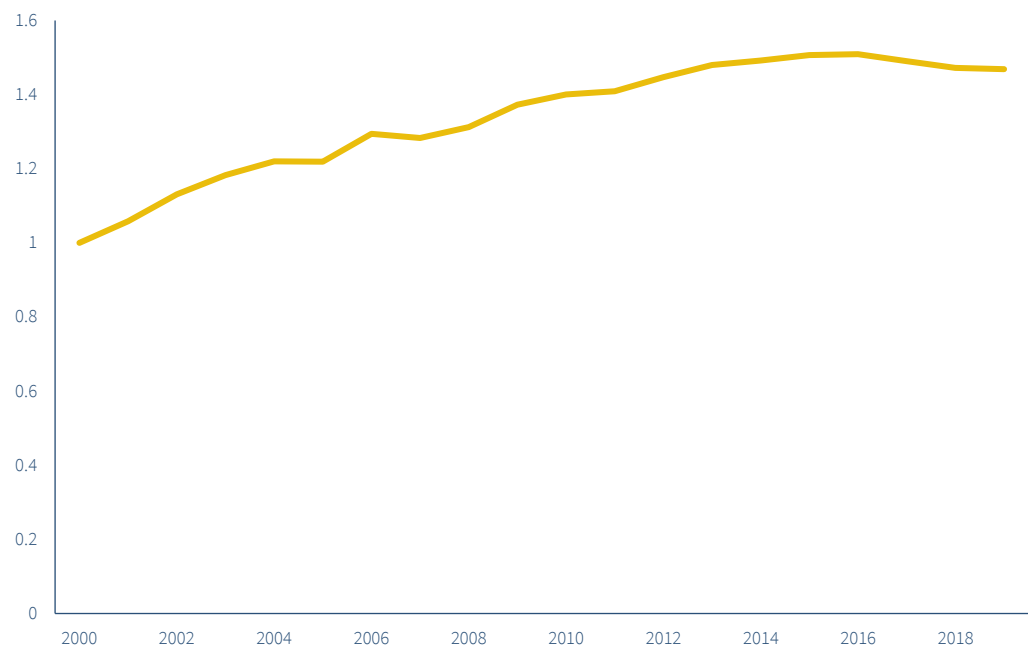
Figuur 1 Ontwikkeling beloning per arbeidsuur in de sector ziekenhuizen (ZH) en totaal Nederland (NL), 2000-2019 (indexcijfers: 2000 = 100)



Uit figuur 1 blijkt dat de beloning per arbeidsuur in de sector ziekenhuizen tussen 2000 en 2019 fors toeneemt (+ 150%). De ontwikkeling kent wel een opvallend verloop. Zo vindt twee derde van de verbetering plaats in de eerste negen jaar van de onderzoeksperiode. De beloning per arbeidsuur van de gemiddelde werknemer in Nederland is veel gelijkmatiger, maar bedraagt over de gehele periode nog geen 72 procent en blijft dus fors achter bij die van de sector ziekenhuizen. Merk op dat het hier om een forse groei van de beloning per arbeidsuur gaat, die waarschijnlijk niet als zodanig wordt ervaren. Een deel van de groei komt niet als besteedbaar inkomen beschikbaar, maar bijvoorbeeld ten goede aan de pensioenvoorziening.

We kunnen het verschil tussen de beloning per arbeidsuur van een werknemer in de sector ziekenhuizen en totaal Nederland ook weergeven in een verhoudingscijfer door beide beloningen op elkaar te delen. De resultaten hiervan staan in figuur 2. Een verhoudingsgetal van 1,15 betekent dat de beloning per arbeidsuur in de sector ziekenhuizen 15 procent hoger ligt dan in totaal Nederland.

Figuur 2 Ontwikkeling verhouding beloning per arbeidsuur tussen de sector ziekenhuizen en totaal Nederland, 2000-2019



Figuur 2 laat zien dat over de gehele onderzoeksperiode een werknemer in de sector ziekenhuizen uiteindelijk bijna 50 procent beter af is dan de gemiddelde werknemer in Nederland. Hier past wel een flinke kanttekening. Als 2009 als peildatum zou worden gekozen, dan bedraagt dit percentage slechts zeven procent. Vanaf 2015 blijft de beloning zelfs vier procent achter bij het gemiddelde in Nederland.

3 Conclusie

De claim dat de beloning voor werknemers in de sector ziekenhuizen achtergebleven is ten opzichte van de rest is sterk afhankelijk van het gekozen referentiepunt. Als het jaar 2015 de referentie is dan is de claim enigszins gerechtvaardigd. Als echter het jaar 2000 het vertrekpunt is, dan is de claim onterecht.

De achtergrond hiervan is dat de beloning per arbeidsuur in de publieke dienstverlening zich in tijden van laag- en hoogconjunctuur anders ontwikkelt dan in de marktsector. In de economisch matige jaren komt de beloning in de publieke sector veel minder snel onder druk te staan dan in de marktsector. In de jaren van overvloed profiteren werknemers in de bedrijven veel meer van een economische opleving. Het CPB trok eerder al vergelijkbare conclusie bij een vergelijking tussen overheid en markt over de periode 1980-2012 (Zeilstra et al., 2014). Vragen over een al dan niet scheve ontwikkeling in de beloning ten opzichte van andere sectoren, kunnen dan ook het beste worden beantwoord vanuit een lange termijn perspectief. Over de laatste twee decennia gemeten zit de werknemer in de sector ziekenhuizen qua ontwikkeling in ieder geval aan de goede kant.

Literatuur

- Blank, J.L.T., Heezik, A. A. S. van, & Niaounakis, T. K. (2016). *Productiviteit van overheidsbeleid, deel II: de Nederlandse zorg, 1980-2013*. Den Haag/Delft: Eburon.
- Blank, Jos L.T., & Heezik, A. A. S. van. (2022). *Productiviteit van overheidsbeleid. Samenvatting productiviteitstrends in de sector ziekenhuizen 1980-2019*. Delft.
- Blank, Jos L T, & Heezik, A. A. S. van. (2020). *Ontwikkeling beloning personeel publieke sector. Pilot: het primair onderwijs, 2000-2018*. Delft: IPSE Studies.
- Denkwerk. (2020). *Publiek en effectief, het kan! Naar een kwalitatief hoogwaardige en robuuste publieke sector voor Nederland*. DenkWerk.
- Heyma, A., & Weel, B. ter. (2017). *Notitie Loonontwikkeling en de rol van de overheid*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Zeilstra, A., Elbourne, A., & Hers, J. (2014). *Overheidslonen volgen markttonen*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Tussen 2000 en 2019 stijgt de beloning van een gemiddelde werknemer in de sector ziekenhuizen (+150%) sterker dan de beloning van de gemiddelde werknemer in Nederland (+72%). Die sterke groei vindt vooral in het eerste decennium plaats. Vanaf 2009 blijft de gemiddelde beloning in de sector ziekenhuizen achter bij de beloning van de gemiddelde werknemer in Nederland.



Dr. Jos Blank is wetenschappelijk directeur van de stichting IPSE studies en associate professor aan de TU Delft. Hij is een erkende autoriteit op het gebied van productiviteitsmeting in de publieke sector en treedt al decennialang op als adviseur van politici, beleidsmakers en vertegenwoordigers van publieke instellingen en organisaties.



Dr. Alex van Heezik is senior onderzoeker en algemeen directeur van de stichting IPSE studies. Als onderzoeker houdt hij zich vooral bezig met (kwantitatieve) trendanalyses van de publieke dienstverlening, zowel op sector- als op organisatieniveau.