



Artikel Publieke professional Publieke sector

Ontwikkeling beloning ziekenhuispersoneel valt niet tegen

Alex van Heezik
Onderzoeker bij IPSE Studies

Jos Blank
Voorzitter IPSE Studies

28 juni 2022 • Leestijd 6 - 8 min

Als je goed wil verdienen moet je vooral niet in de publieke sector gaan werken. In het bedrijfsleven is de beloning veel beter en die verschillen in beloning nemen in de loop van de tijd alleen maar toe. Een veelgehoord verhaal, maar klopt dat eigenlijk wel? Jos Blank en Alex van Heezik zochten het uit.

De laatste tijd is er veel maatschappelijke discussie 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 (door de zogenaamde vitale beroepen) en door de krapte op de arbeidsmarkt nog verder aangescherpt. Een veelgehoorde bewering is dat werken in de marktsector

mensen zijn ervan overtuigd dat deze claim terecht is, maar wordt dit ook door feiten gestaafd?

‘Loonkosten omvatten meer dan alleen salarissen’

Om dat na te gaan 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 artikel 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.

Berekening

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 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.

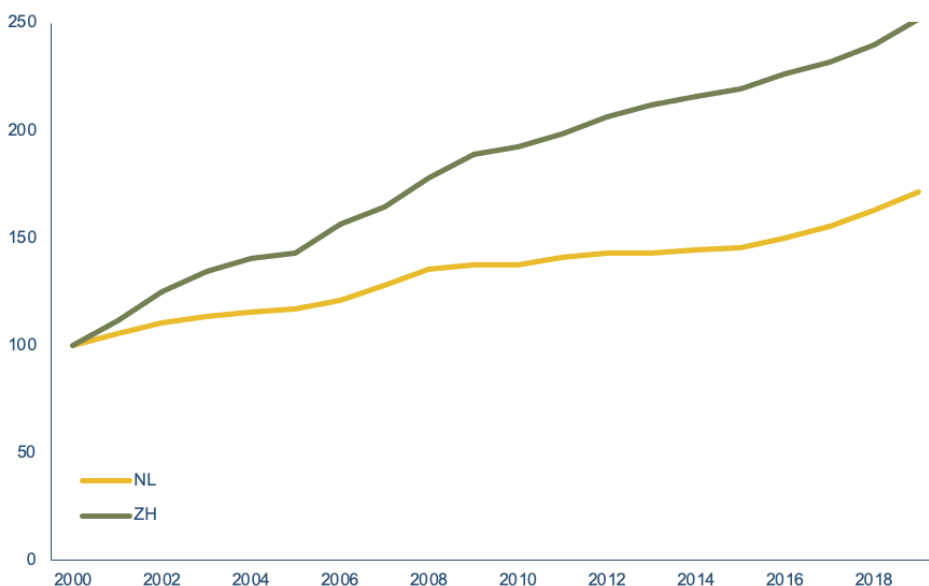
‘De beloning per arbeidsuur in de ziekenhuissector nam tussen 2000 en 2019 fors toe’

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 procent naar 28 procent. 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.

Resultaten

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

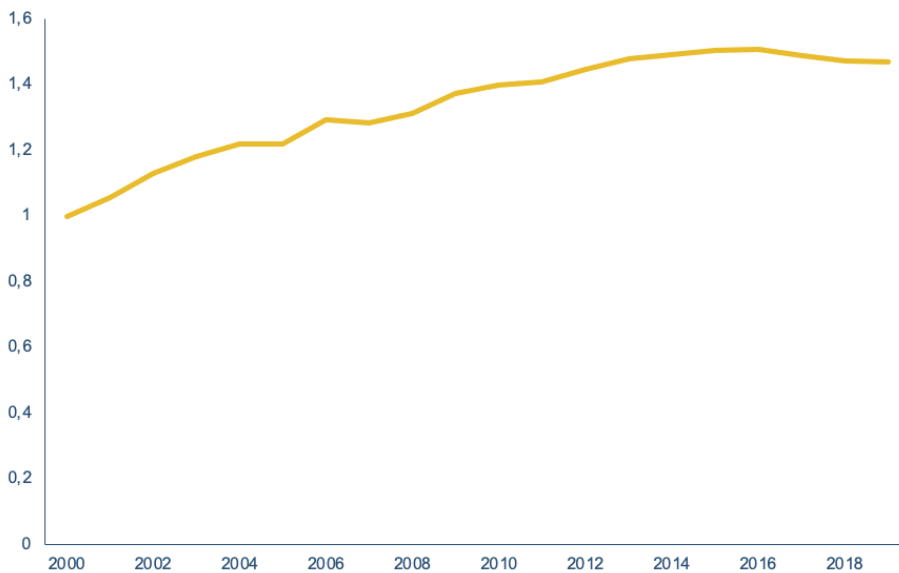


Figuur 1. Ontwikkeling

*beloning per arbeidsuur in de ziekenhuissector (ZH) en totaal Nederland (NL), 2000-2019
(indexcijfers: 2000 = 100)*

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 ziekenhuissector. 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 ziekenhuissector 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 ziekenhuissector 15 procent meer is gegroeid dan in totaal Nederland.



Figuur 2 Ontwikkeling

verhouding beloning per arbeidsuur tussen de ziekenhuissector en totaal Nederland, 2000-2019

Figuur 2 laat zien dat over de gehele onderzoeksperiode een werknemer in de ziekenhuissector 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.

Conclusie

De claim dat de beloning voor werknemers in de ziekenhuissector 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.

Sector veel minder snel onder druk te staan dan in de marktsector'

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 Centraal Planbureau (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 ziekenhuissector 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.

Zeilstra, A., Elbourne, A., & Hers, J. (2014). *Overheidslonen volgen marktlonen*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Zorg

Vond je dit artikel interessant? Lees alle artikelen van: [Alex van Heezik](#) [Jos Blank](#)

Deel dit artikel





*Het e-mailadres wordt niet gepubliceerd. Vereiste velden zijn gemarkeerd met **

Naam *

E-mail *

Functie

Mijn naam, e-mail en site bewaren in deze browser voor de volgende keer wanneer ik een reactie plaats.

Plaats reactie



