

PILOT BENCHMARKONDERZOEK SALARISSEN

Rapportage

Paul de Hek, Arie-Jan van der Toorn, Arjan Ruis



COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, JUNI 2023

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

PILOT BENCHMARKONDERZOEK SALARISSEN

CONTACTPERSOON

Naam	Paul de Hek
Adres	Marconistraat 16 3029 AK Rotterdam
Telefoon	06 – 4205 7423
Email	dehek@seor.eur.nl

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	3
2	ANALYSE OP BASIS VAN CBS-MICRODATA	3
2.1	Sectoren en beroepsgroepen	3
2.2	Salaris	4
2.3	Senioriteit	4
2.4	Uitkomsten	5

1 INLEIDING

Voor een betrouwbare, representatieve en gedetailleerde salarisbenchmark kan gebruik gemaakt worden van de microdata van het CBS. De voordelen van het gebruik van deze data zijn:

- Beschikbaarheid en volledigheid. We hebben toegang tot de inkomensgegevens van alle werknemers in Nederland.
- De gegevens zijn up-to-date en bovendien beschikbaar met historie.
- Betrouwbaarheid. De gegevens komen voort uit de Polisadministratie van het UWV en belastingaangiften. Het CBS verwerkt, koppelt en bewerkt deze gegevens en stelt ze beschikbaar voor onderzoek.
- De gegevens bieden inzicht in de daadwerkelijke/feitelijke inkomens van werknemers. Indien bijvoorbeeld een vergelijking wordt gemaakt op basis van cao-data, dan is alleen bekend wat iemand theoretisch zou moeten verdienen, maar het is niet bekend hoe hoog iemand daadwerkelijk is ingeschaald en de waarde van de eventuele additionele arbeidsvoorwaarden.
- Bijkomende voordeel van het gebruik van de microdata is dat de vergelijking zich niet beperkt tot alleen werknemers die onder een cao vallen, maar ook de groep die niet onder een cao valt.
- Vanwege de consistente en continue manier van gegevensverzameling bij het CBS zijn er goede mogelijkheden om het benchmarkonderzoek in de toekomst te updaten tegen relatief lage kosten als het gaat om het aantal uren dat dat besteed zou moeten worden aan een update (de opzet van de analyse ligt er dan immers).

Deze pilot is bedoeld om te verkennen wat de opties hiervan zijn qua analyse (onder andere met het oog op de beschikbaarheid van data), maar belangrijker nog hoe de uitkomsten van een dergelijke analyse eruit zouden kunnen komen te zien.

2 ANALYSE OP BASIS VAN CBS-MICRODATA

2.1 SECTOREN EN BEROEPSGROEPEN

Het vertrekpunt van de analyse is een combinatie van een bepaalde sector/branche met een beroep/beroepsgroep. We onderscheiden de volgende sectoren en beroepsgroepen:

Tabel 2.1 Sectoren en beroepsgroepen

Sectoren	Beroepsgroepen
Technische sectoren (SBI code B-F)	Finance
Informatie en communicatie (SBI code J)	Engineering
Financiële instellingen (SBI code K)	ICT
Specialistische zakelijke dienstverlening (SBI code M)	Legal
Openbaar bestuur (SBI code O)	Onderwijs
Onderwijs (SBI code P)	Zorg
Gezondheidszorg en welzijnzorg (SBI code Q)	

Zie de bijlage voor een overzicht van de onderliggende beroepen/beroepsgroepen. De beroepsgroep 'Finance' bestaat bijvoorbeeld uit drie onderliggende beroepen/beroepsgroepen: accountants, financieel specialisten en economen, en boekhouders. Hierbij beperken we ons tot de twee hogere beroepsniveaus. De accountants, financieel specialisten en economen zijn van niveau 4, het hoogste beroepsniveau (zeer complexe

gespecialiseerde taken; hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau vereist). Boekhouders zijn van niveau 3 (complexe taken; middelbaar of hoger onderwijsniveau vereist).¹

In deze pilot richten we ons op de combinatie van financiële beroepen (financials) binnen de sector overheid (openbaar bestuur). Daarbij maken we onderscheid naar aanvullende relevante kenmerken zoals beroepsniveau en ervaringsniveau (junior, medior, senior).

De gegevens over beroep zijn afkomstig van de Enquête Beroepsbevolking (EBB), een steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking van ca. 0,5%-1,0% per jaar. Om tot voldoende aantallen te komen, hebben we vijf jaren samengenomen, 2017 tot en met 2021. De EBB is gekoppeld met de Polisadministratie voor feitelijke gegevens over loon en arbeidscontracten van werknemers.

Bij de koppeling tussen de Polisadministratie en de EBB is niet direct te zien of de baan waarover iemand antwoorden geeft in de enquête (EBB) ook echt de baan is die we in de Polisadministratie terugvinden. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat personen meerdere banen in een bepaald jaar hebben, en dus over één van deze banen antwoord geven in de EBB. Om zekerder te zijn over de juiste koppeling, hebben we voor elke persoon de baan geselecteerd waar men in een bepaald jaar de meeste uren in heeft gewerkt. Dit is hoogstwaarschijnlijk ook de baan waarover men antwoorden geeft in de EBB.

2.2 SALARIS

Als basis voor de berekeningen nemen we het zogeheten ‘basisloon’. Dit is het bruto loon dat iemand verdient exclusief bijzondere beloningen, toeslagen en overwerkloon. Het basisloon reken we om naar uurloon door middel van de ‘basisuren’. Dit zijn de verloonde uren minus de overwerkuren. Uiteindelijk houden we dus een bruto uurloon per persoon over. Omdat we gebruik maken van meerdere jaren rekenen we de uurlonen om naar het loonniveau in 2021. Dit doen we op basis van de ontwikkelingen van de CAO-lonen per sector (SBI 1 digit) en per jaar.²

Het is mogelijk dat er wat oneffenheden in de Polisadministratie zitten, aangezien dit een verzameling is van alle loonaangiften in Nederland. Wanneer bijvoorbeeld het aantal basisuren verkeerd wordt geregistreerd, kan het uurloon extreme waardes aannemen. Deze halen we uit de data door een minimum en maximum te hanteren. Het minimum zetten we op het minimumloon in 2021, het maximum op 100 euro per uur. Ongeveer 2,5% van de observaties vallen buiten deze grenzen en worden dus niet meegenomen.

De uurlonen worden uiteindelijk omgerekend naar een bruto maandsalaris. Hierbij nemen we als uitgangspunt een jaar van 261 werkdagen, met gemiddeld 21,75 dagen per maand. Bij een fulltime contract gaat het daarom om 174 gewerkte uren per maand.

2.3 SENIORITEIT

Een belangrijke component als het gaat om vergelijking tussen salarissen is de mate van senioriteit in een bepaald beroep. Vanuit de EBB hebben we informatie over de werkervaring van een persoon in zijn of haar baan (werkkring). Dit gaat echter alleen om de baan die men op dat moment heeft. Het gaat dus niet om werkervaring in een bepaalde beroepsgroep. Daarom kan het zijn dat een persoon van 52 net een nieuwe baan heeft, en daarom in de EBB invult dat zijn ‘werkervaring’ slechts 3 maanden is. Als we dus alleen op basis van deze variabele een indeling maken naar senioriteit dan zou de persoon in dit voorbeeld een junior zijn, terwijl dit zeer waarschijnlijk niet zo is. We kiezen daarom voor de volgende indeling:

- Junior: Jonger dan 35 en minder dan 3 jaar werkervaring;
- Medior: Tussen de 35 en 50 en tussen de 3 en 7 jaar werkervaring;

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/46/in-een-derde-van-beroepen-op-hoogste-niveau-is-meerderheid-vrouw/beroepsniveau>

² <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82838NED/table?dl=6BFB1>

- Senior: Meer dan 7 jaar werkervaring.

De persoon in het voorbeeld hierboven valt in geen van de drie afbakeningen. Deze persoon wordt daarom op dit moment dus niet meegenomen. We kunnen namelijk niet weten of deze persoon naar een baan is gewisseld in een beroepsgroep waar hij al jaren in zit, en dus al op seniorniveau zit, of dat hij in een hele nieuwe beroepsgroep terechtkomt en dus op een lager niveau moet instromen. Bovenstaande afbakening is deels gebaseerd op gangbare ideeën over werkervaring en senioriteit, maar is deels ook arbitrair (met name qua leeftijdsafbakening). Dit ligt daarom open voor overleg.

2.4 UITKOMSTEN

2.4.1 Onderliggende gegevens

We beginnen met een overzicht van de aantallen financials in de verschillende sectoren. In onze dataset, bestaande uit vijf jaren EBB, bevinden zich bijna 10.000 personen in een van de financiële beroepen (accountants, financieel specialisten en economen, en boekhouders). De meeste financials, 34%, zijn werkzaam bij financiële instellingen, 12% (1.159 personen) is werkzaam in de sector openbaar bestuur.

Tabel 2.2 Financials in de diverse sectoren

Sector	Aantal financials	Verdeling over sectoren (%)
Technische sectoren	1.122	12%
ICT	359	4%
Financiële instellingen	3.235	34%
Specialistische zakelijke dienstverlening	2.999	31%
Overheid	1.159	12%
Onderwijs	208	2%
Zorg	485	5%
Totaal	9.567	100%

Bron: CBS microdata (EBB)

Tabel 2.3 Kenmerken financials in diverse sectoren

Sector	Overheid	Technische sectoren	ICT	Financiële instellingen	Spec. zak. diensten	Onderwijs	Zorg	Totaal
Leeftijd								
< 30 jaar	9%	11%	19%	13%	25%	9%	10%	16%
30 - 40 jaar	16%	22%	29%	23%	22%	18%	21%	22%
40 - 50 jaar	24%	25%	25%	29%	22%	25%	32%	26%
50 - 60 jaar	34%	30%	20%	27%	21%	35%	24%	26%
> 60 jaar	18%	11%	7%	8%	10%	13%	13%	10%
Geslacht								
Man	65%	69%	70%	63%	65%	52%	46%	64%
Vrouw	35%	31%	30%	37%	35%	48%	54%	36%
Senioriteit								
Junior	12%	18%	33%	16%	24%	16%	18%	19%
Medior	9%	15%	18%	16%	20%	13%	16%	16%
Senior	79%	66%	49%	68%	56%	71%	66%	65%
Opleidingsniveau								
Lager	2%	6%	4%	3%	3%	N.B	N.B	3%
Middelbaar	20%	29%	25%	27%	20%	N.B	N.B	24%
Hoger	78%	65%	71%	70%	78%	N.B	N.B	73%

Toelichting: Bij het opleidingsniveau zijn de aantallen voor de onderwijs en zorgsector te laag om te publiceren.

Tabel 2.3 toont de kenmerken van de personen met een financieel beroep in de verschillende sectoren. Daarbij zien we dat er behoorlijke verschillen zitten in de samenstelling van de werkenden binnen de sectoren. De focus ligt hierbij op het verschil tussen de overheidssector en de overige sectoren. We zien dat financials in de overheidssector gemiddeld ouder zijn dan in overige sectoren. Meer dan 50% van de financials in de overheidssector is 50 jaar of ouder, terwijl dit gemiddeld over alle sectoren 36% is. In bijvoorbeeld financiële instellingen is slechts 8% boven de 60, terwijl dat in de overheidssector 18% is. Gelinkt hieraan is ook het verschil in senioriteit tussen de sectoren. Vooral het medior-niveau komt beduidend minder vaak voor in de overheidssector.

2.4.2 Gemiddelde salaris en spreiding

Tabel 2.4 bevat de salarisgegevens van financials in de sector openbaar bestuur. Het gemiddelde bruto maandsalaris van alle financials bedraagt € 5.399. Dit gemiddelde is gebaseerd op waargenomen salarissen van 1.159 personen. Naast het gemiddelde bevat de tabel ook informatie over de spreiding van de salarissen, op basis van drie percentielen. Het 10^e percentiel (P10) geeft bijvoorbeeld aan dat 10% van de salarissen lager is dan het betreffende salaris, in dit geval dus € 3.631.

Een van de factoren die van invloed is op de hoogte van het salaris, is het beroepsniveau. Dezelfde tabel laat zien dat de accountants en financieel specialisten duidelijk meer verdienen (gemiddeld) dan de boekhouders.

Tabel 2.4 Salaris Financials in sector Openbaar bestuur, totaal en naar onderliggende beroepsgroepen

	Gemiddelde	P10	Spreiding		N
			P50	P90	
Totaal	€ 5.399	€ 3.631	€ 5.344	€ 7.259	1159
Accountants	€ 5.761	€ 3.704	€ 5.745	€ 7.828	479
Financieel specialisten en economen	€ 5.525	€ 4.002	€ 5.598	€ 7.165	393
Boekhouders	€ 4.625	€ 3.301	€ 4.541	€ 5.935	287

Bron: CBS Microdata, bewerking auteurs.

Een andere factor die van invloed is op de hoogte van het salaris is de mate van senioriteit. Tabel 2.5 laat dit zien. Een junior verdient bijvoorbeeld gemiddeld € 3.758.

Tabel 2.5 Salaris Financials in sector Openbaar bestuur naar senioriteit

	Gemiddelde	P10	Spreiding		N
			P50	P90	
Junior	€ 3.758	€ 2.260	€ 3.774	€ 5.166	119
Medior	€ 5.100	€ 3.450	€ 5.189	€ 6.911	88
Senior	€ 5.674	€ 3.992	€ 5.657	€ 7.440	760

Bron: CBS Microdata, bewerking auteurs.

Het liefst willen we beide factoren, beroepsniveau en senioriteit, gelijktijdig inbrengen, omdat een junior boekhouder een lager (gemiddeld) salaris zal hebben dan een junior accountant. Een probleem daarmee is dat de aantallen personen waarop de gemiddelden (en spreiding) is gebaseerd, wel klein wordt. Om hier toch rekening mee te kunnen houden, kan de senioriteitsontwikkeling binnen de verschillende beroepsniveaus in beeld gebracht worden met behulp van regressieanalyse. Een eerste aanzet wordt gegeven in de volgende paragraaf.

Verder hebben we informatie over een aantal looncomponenten binnen en buiten het basisloon. We zien dat vooral de bijzondere beloning nog een vrij grote component is die niet in het basisloon wordt meegerekend. Dit gaat bijvoorbeeld om vakantiebijslag. Dit wordt op een andere manier belast en valt daarom niet onder het basisloon. De overige looncomponenten zijn relatief klein.

Tabel 2.6 Aandelen looncomponenten Financials in sector Openbaar bestuur

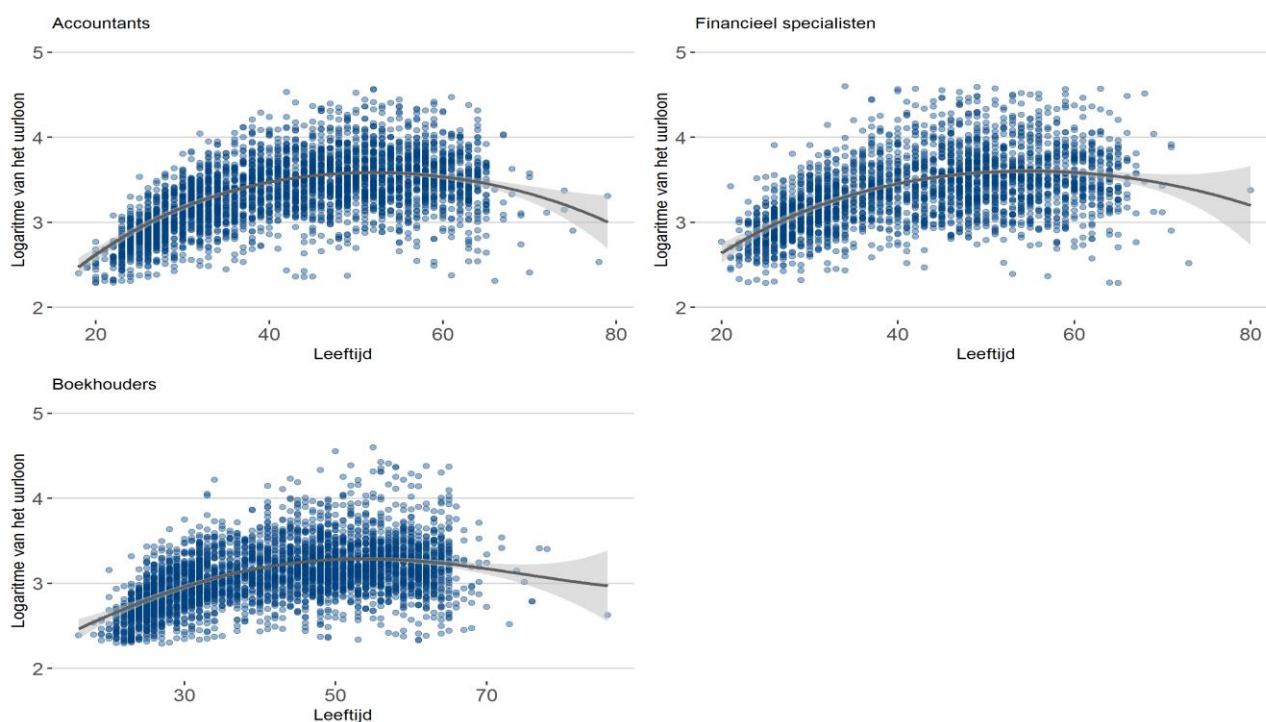
	Gemiddelde aandeel t.o.v. van het basisloon
Valt wel onder het basisloon	
Reiskostenvergoeding	1,5%
Valt niet onder het basisloon	
Loon in natura	0,1%
Bijstelling bij loon voor privégebruik auto van de zaak	0,2%
Bijzondere beloning	17,0%
Extra periode salaris	4,7%
Overwerk salaris	0,03%
Overig incidenteel salaris	0,1%

Bron: CBS Microdata, bewerking auteurs.

2.4.3 Salarisontwikkeling naar senioriteit

Figuur 2.1 bevat een voorbeeld van salarisontwikkeling van de drie financiële beroepsgroepen naar leeftijd. In dit geval worden financials in alle sectoren meegenomen (dus niet alleen de overheid). De getrokken lijn geeft het gemiddelde effect van leeftijd weer op het salaris, gecontroleerd voor geslacht, opleidingsniveau, sector en ervaring in huidige baan.

Figuur 2.1 Salarisontwikkeling financiële beroepsgroepen naar leeftijd



Bron: CBS Microdata, bewerking auteurs.

Leeftijd wordt hier gebruikt als benadering voor senioriteit. Mogelijk geeft een combinatie van leeftijd en ervaring in huidige baan een betere benadering van senioriteit. Ervaring in huidige baan alleen lijkt geen goede benadering te zijn.

Op basis van de uiteindelijke verbanden tussen salaris en senioriteit kan voor elk niveau van senioriteit een bijbehorend salaris bepaald worden, voor elke combinatie van sector, beroepsgroep en beroepsniveau.

2.4.4 Voorbeelden van salaristabellen

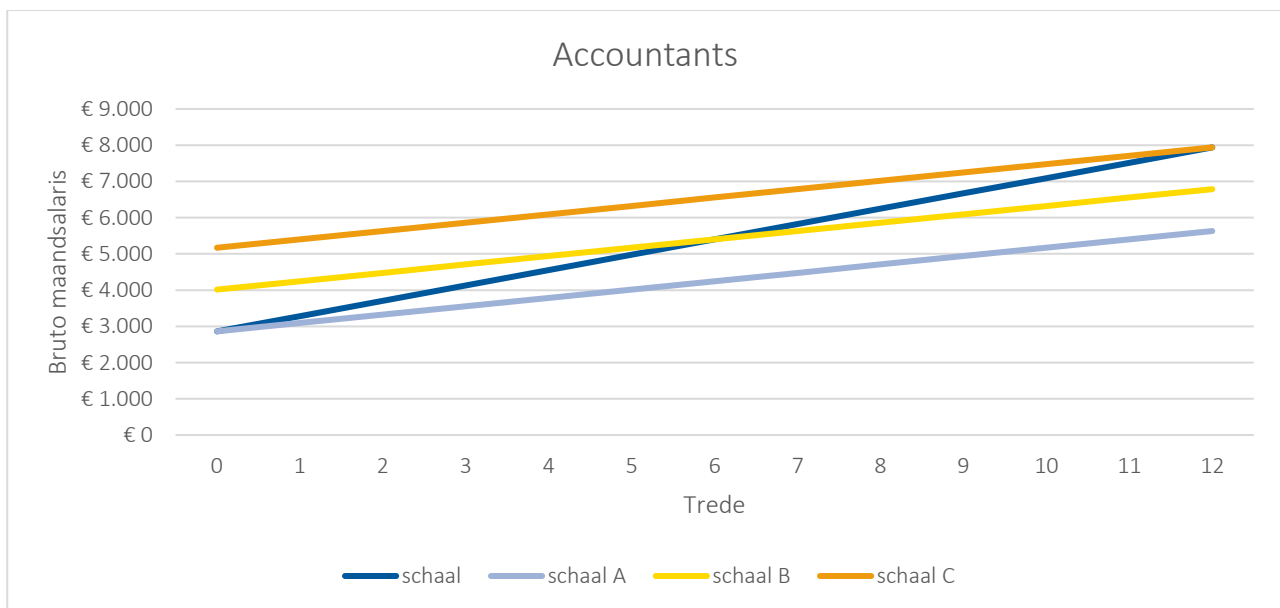
De uitkomsten kunnen vertaald worden naar salaristabellen. Hieronder geven we hier voorbeelden van voor de drie beroepsgroepen accountants, financieel specialisten en economen, en boekhouders. Deze voorbeelden zijn gebaseerd op (een schatting van) het instapsalaris (P10 salaris junior) en het maximumsalaris (P90 salaris senior). Daarnaast gaan we hier uit van een lineaire toename van het salaris (verschil tussen twee treden is een constant bedrag). Met behulp van uitkomsten van regressieanalyses kunnen hier betere schattingen van gemaakt worden.

Omdat de afstand van P10 junior tot P90 senior groot is, hebben we naast een enkele schaal ook een voorbeeld gemaakt van drie (gedeeltelijk overlappende) schalen.³ Bij de drie schalen zijn de stappen tussen de treden wat kleiner. Dit geeft ook wat beter de verschillen weer die er tussen personen kunnen zijn (de een blijft 'hangen' in de laagste schaal, terwijl een ander wel blijft 'doorklimmen' naar hogere schalen).

Tabel 2.7 Voorbeeld salarisschaal of -schalen Accountants

trede	Enkele schaal schaal	trede	schaal A	Drie schalen schaal B	schaal C
0	€ 2.861	0	€ 2.861	€ 4.015	€ 5.169
1	€ 3.285	1	€ 3.092	€ 4.246	€ 5.400
2	€ 3.708	2	€ 3.323	€ 4.477	€ 5.631
3	€ 4.131	3	€ 3.554	€ 4.708	€ 5.862
4	€ 4.554	4	€ 3.785	€ 4.939	€ 6.093
5	€ 4.977	5	€ 4.015	€ 5.169	€ 6.323
6	€ 5.400	6	€ 4.246	€ 5.400	€ 6.554
7	€ 5.823	7	€ 4.477	€ 5.631	€ 6.785
8	€ 6.247	8	€ 4.708	€ 5.862	€ 7.016
9	€ 6.670	9	€ 4.939	€ 6.093	€ 7.247
10	€ 7.093	10	€ 5.169	€ 6.323	€ 7.477
11	€ 7.516	11	€ 5.400	€ 6.554	€ 7.708
12	€ 7.939	12	€ 5.631	€ 6.785	€ 7.939

Figuur 2.2 Voorbeeld salarisschaal of -schalen Accountants

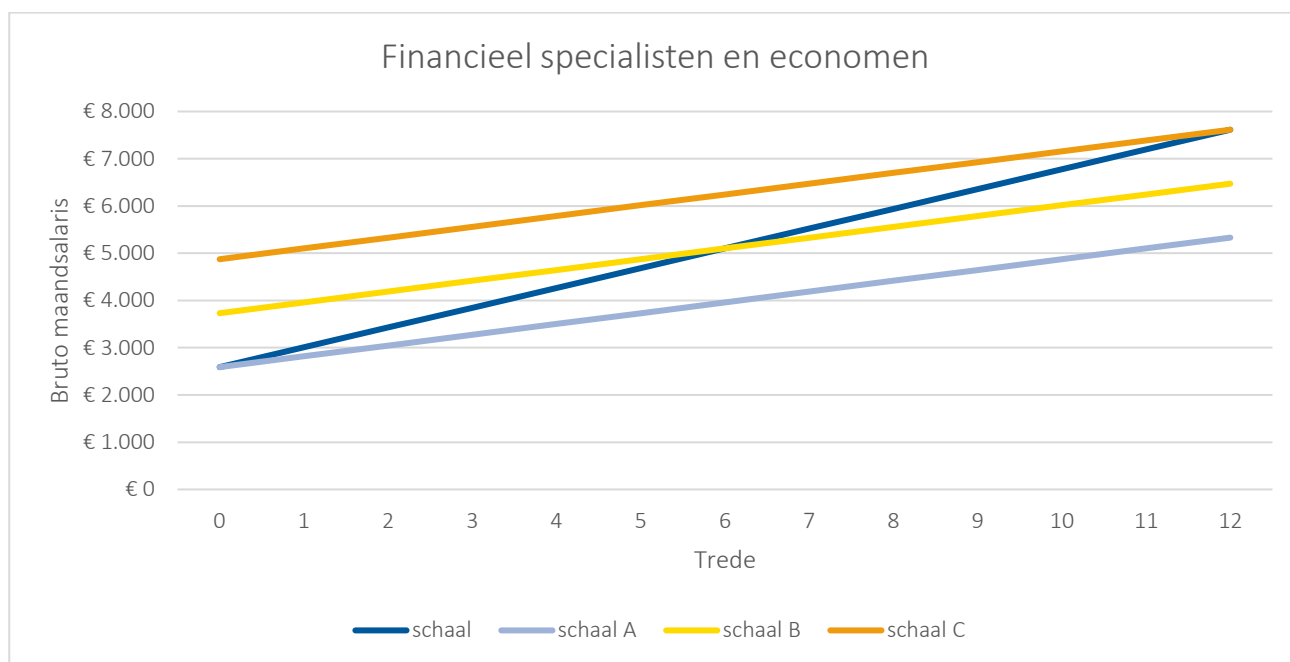


³ Uiteraard kan het aantal schalen en het aantal treden binnen een schaal aangepast worden aan de gewenste grootte van de stappen tussen de treden.

Tabel 2.8 Voorbeeld salarisschaal of -schalen Financieel specialisten en economen

Enkele schaal		Drie schalen			
trede	schaal	trede	schaal A	schaal B	schaal C
0	€ 2.589	0	€ 2.589	€ 3.731	€ 4.873
1	€ 3.008	1	€ 2.817	€ 3.959	€ 5.101
2	€ 3.427	2	€ 3.046	€ 4.188	€ 5.330
3	€ 3.845	3	€ 3.274	€ 4.416	€ 5.558
4	€ 4.264	4	€ 3.503	€ 4.645	€ 5.787
5	€ 4.683	5	€ 3.731	€ 4.873	€ 6.015
6	€ 5.101	6	€ 3.959	€ 5.101	€ 6.243
7	€ 5.520	7	€ 4.188	€ 5.330	€ 6.472
8	€ 5.939	8	€ 4.416	€ 5.558	€ 6.700
9	€ 6.358	9	€ 4.645	€ 5.787	€ 6.929
10	€ 6.776	10	€ 4.873	€ 6.015	€ 7.157
11	€ 7.195	11	€ 5.101	€ 6.243	€ 7.385
12	€ 7.614	12	€ 5.330	€ 6.472	€ 7.614

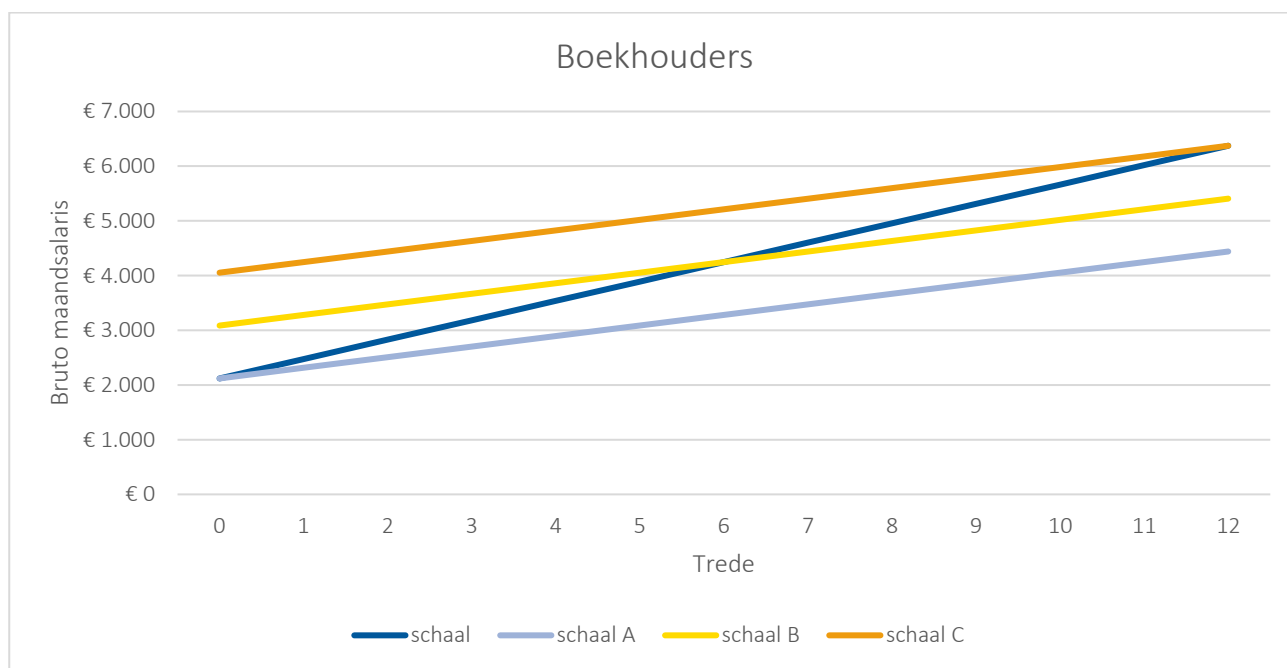
Figuur 2.3 Voorbeeld salarisschaal of -schalen Financieel specialisten en economen



Tabel 2.9 Voorbeeld salarisschaal of -schalen Boekhouders

Enkele schaal		Drie schalen			
trede	schaal	trede	schaal A	schaal B	schaal C
0	€ 2.120	0	€ 2.120	€ 3.087	€ 4.053
1	€ 2.474	1	€ 2.313	€ 3.280	€ 4.247
2	€ 2.829	2	€ 2.506	€ 3.473	€ 4.440
3	€ 3.183	3	€ 2.700	€ 3.667	€ 4.633
4	€ 3.538	4	€ 2.893	€ 3.860	€ 4.827
5	€ 3.892	5	€ 3.087	€ 4.053	€ 5.020
6	€ 4.247	6	€ 3.280	€ 4.247	€ 5.213
7	€ 4.601	7	€ 3.473	€ 4.440	€ 5.407
8	€ 4.956	8	€ 3.667	€ 4.633	€ 5.600
9	€ 5.310	9	€ 3.860	€ 4.827	€ 5.794
10	€ 5.665	10	€ 4.053	€ 5.020	€ 5.987
11	€ 6.019	11	€ 4.247	€ 5.213	€ 6.180
12	€ 6.374	12	€ 4.440	€ 5.407	€ 6.374

Figuur 2.4 Voorbeeld salarisschaal of -schalen Boekhouders



I BIJLAGE

Beroepsgroepen

Tabel I.1 Beroepsgroepen

	Beroepsgroepen	BRC2014*	Beroepsniveau
Finance	Accountants	0411	4
	Financieel specialisten en economen	0412	4
	Boekhouders	0421	3
ICT	Software- en applicatieontwikkelaars	0811	4
	Databank- en netwerkspecialisten	0812	4
	Gebruikersondersteuning ICT	0821	3
Onderwijs	Docenten hoger onderwijs en hoogleraren	0111	4
	Docenten beroepsgerichte vakken secundair onderwijs	0112	4
	Docenten algemene vakken secundair onderwijs	0113	4
	Leerkrachten basisonderwijs	0114	4
	Onderwijskundigen en overige docenten	0115	4
	Sportinstructeurs	0121	3
Legal	Juristen	0621	4
Zorg	Artsen	1011	4
	Gespecialiseerd verpleegkundigen	1012	4
	Fysiotherapeuten	1013	4
	Maatschappelijk werkers	1021	4
	Psychologen en sociologen	1022	4
	Laboranten	1031	3
	Apothekersassistenten	1032	3
	Verpleegkundigen (mbo)	1033	3
	Medisch praktijkassistenten	1034	3
	Medisch vakspecialisten	1035	3
	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	1041	3
Engineering	Ingenieurs (geen elektrotechniek)	0712	4
	Elektrotechnisch ingenieurs	0713	4
	Architecten	0714	4
	Technici bouwkunde en natuur	0721	3
	Productieleiders industrie en bouw	0722	3
	Procesoperators	0723	3

* Beroepenindeling ROA-CBS 2014

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV en Intelligence Group.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

www.seor.nl
www.intelligence-group.nl