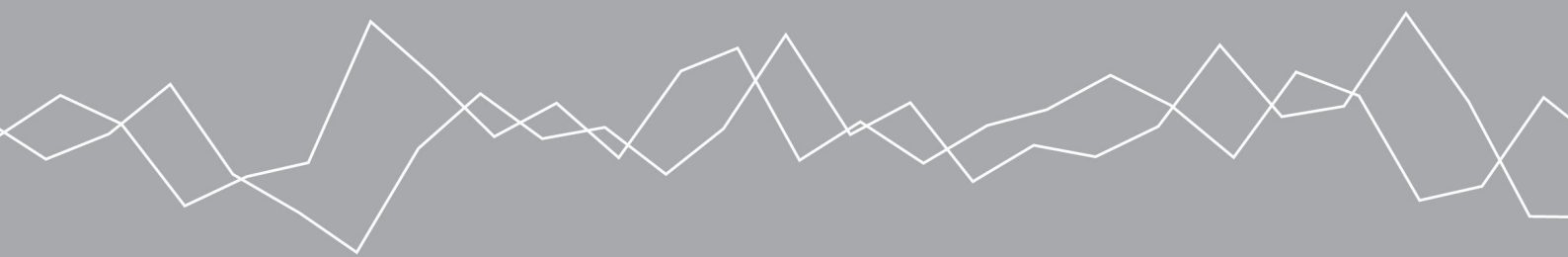


Beloning van wetenschappelijk personeel in internationaal perspectief



Amsterdam, 23 september 2015
In opdracht van VSNU

Beloning van wetenschappelijk personeel in internationaal perspectief

Ernest Berkhout (SEO)
Jana van Leuven (SEO)
Wiemer Salverda (AIAS)
Kea Tijdens (AIAS)



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2015-65

ISBN 978-90-6733-786-1

Copyright © 2015 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl

Samenvatting

De Vereniging van Universiteiten (VSNU) heeft aan SEO Economisch Onderzoek/AIAS gevraagd om opnieuw een vergelijkend onderzoek uit te voeren naar de beloningstructuur in het wetenschappelijk onderwijs in Nederland ten opzichte van de beloningstructuur in het buitenland, als update van een eerdere rapportage uit 2007. Dit rapport is de uitkomst van het onderzoek, waarin we de volgende landen hebben betrokken: Nederland, Frankrijk, België, Duitsland, Zwitserland, Zweden, Noorwegen, de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk.

Overzicht functies en beloningssystemen

Over het algemeen kennen de meeste landen een vergelijkbare structuur met drie hiërarchische niveaus, vaak worden zelfs naast de eigen benamingen ook gewoon de Amerikaanse benamingen gebruikt. Desondanks is de laagste functie niet altijd een ‘tenure track’-positie. In Frankrijk kent men een andere structuur, met slechts twee niveaus voor gepromoveerden. Het blijkt dat deze twee niveaus qua salaris gedeeltelijk overlappen; dit overlappende gedeelte beschouwen we als het gedeelte van de arbeidsmarkt voor wetenschappers dat relevant is voor de middelste categorie (universitair hoofddocenten).

Internationale equivalenten van Nederlandse wetenschapsfuncties

NL	Universitair docent	Universitair hoofddocent	Hoogleraar
België	Docent	Hoofddocent	Hoogleraar
VS	Assistant professor	Associate professor	Full professor
VK	Lecturer (A-B)	Senior Lecturer / Reader	Professor
Duitsland	Juniorprofessor, Wissenschaftlicher Assistent	Außerordentlicher Professor	Ordentlicher Professor
Zwitserland	Wissenschaftl. Mitarbeiter, Assistenzprofessoren	Außerordentlicher Professor	Ordentlicher Professor
Zweden	Adjunkt (Junior Lecturer)	Universitetslektor (Senior lecturer)	Professor
Noorwegen	Universitetslektor / Hogskollektor	Førsteamanuensis / Førstelektor	Professor
Frankrijk	maître de conférences	professeur des universités	

Met name in de Angelsaksische landen bestaan belangrijke verschillen tussen universiteiten onderling. Om hiermee rekening te houden wordt in dit onderzoek voor de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk een apart onderscheid gemaakt voor topuniversiteiten.

In continentaal Europa is meestal sprake van een overlapping van de verschillende ‘loonschalen’; het maximum van een UD-salaris ligt dan hoger dan het minimum van een UHD-salaris, etc. Met name in België is dit zeer sterk het geval, in Duitsland is er daarentegen voor een ‘Juniorprofessor’ (UD) in de W1-schaal niet veel salarisstijging mogelijk. Om meer te verdienen is het in Duitsland noodzakelijk om tot ‘Außerordentlicher Professor’ (UHD) te promoveren. Ook in Zwitserland en Noorwegen zien we een ruime salarisoverlap tussen de drie functies, in de UK daarentegen is er een groot verschil tussen de UD/UHD-functies en de professoren. De twee

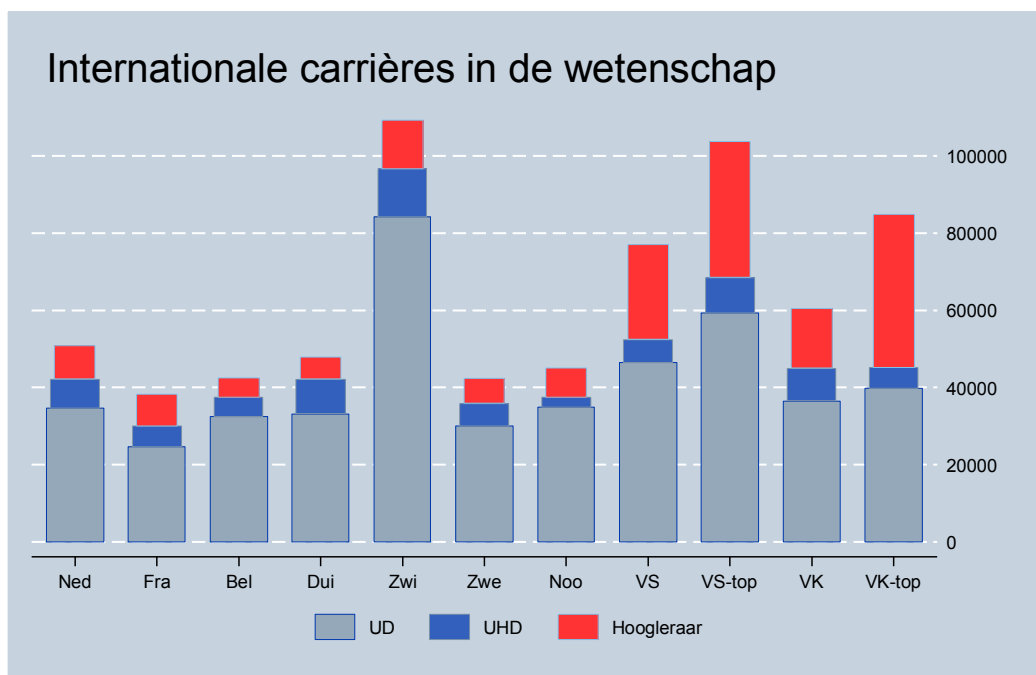
topuniversiteiten onderscheiden zich door hogere salarissen te betalen dan de rest, maar dit verschil is het duidelijkst zichtbaar onder professoren. In de Verenigde Staten is de salarisspreiding verreweg het grootst; de verdeling van UD en UHD beloningen overlapt zeer sterk, professoren zitten daar duidelijk boven.

De internationale vergelijking van referentiesalarissen kent een belangrijk probleem: in Duitsland is namelijk net een nieuw systeem ingevoerd (de ‘W-besoldung’) waarin alleen het minimumsalaris is vastgesteld. Hier bovenop ontvangt de gemiddelde docent echter nog allerlei toeslagen, zowel collectief (maar afhankelijk van de familietoestand) als individueel (gebaseerd op prestaties en onderhandelingsvaardigheden). Als referentiepunt voor het salaris geldt daarom het salaris zonder toeslagen in de oude systematiek, die nog steeds voor de helft van de populatie van toepassing is.

Correctie voor verschillen in levensstandaard en belastingheffing

Omdat een internationale vergelijking van salarissen altijd gebukt gaat onder internationale verschillen in koopkracht en belastingheffing, worden de eerder vastgestelde referentiesalarissen hiervoor ‘gecorrigeerd’.¹ Daarbij wordt rekening gehouden met verschillen in progressiviteit van de belastingtarieven, en worden uiteindelijk de referentiesalarissen uitgedrukt in netto bedragen van Nederlandse euro’s (dus omgerekend naar Nederlandse koopkracht). In hoofdstuk 4 worden deze correcties in meer detail besproken. Het resultaat blijkt uit onderstaande figuur en tabel:

Referentiesalarissen 2014 (exclusief collectieve toeslagen)



Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015). Bedragen zijn omgerekend naar NL-euro's, exclusief collectieve jaarlijks uitgekeerd componenten zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

¹ Uiteraard leidt betalen van belasting in theorie ook tot meer collectieve voorzieningen. Omdat dat mechanisme moeilijk te kwantificeren is, blijft het in deze analyse buiten beschouwing.

Referentiesalarissen 2014 (exclusief collectieve toeslagen)

	Universitair docent	Universitair hoofddocent	Hoogleraar
NL	34.671	42.062	50.847
Frankrijk	24.686	30.088	38.247
België	32.540	37.429	42.535
Duitsland	33.182	42.124	47.894
Zwitserland	78.396	89.951	101.493
Zweden	30.005	35.783	42.357
Noorwegen	34.946	37.500	45.113
VS	46.475	52.367	77.061
VS-top	59.310	68.429	103.666
VK	36.436	44.952	60.478
VK-top	39.855	45.235	84.894

Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015). Bedragen zijn omgerekend naar NL-euro's, exclusief collectieve jaarlijks uitgekeerd componenten zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Na correctie voor internationale verschillen in zowel koopkracht als belastingheffing blijkt dat Zwitserland zich in termen van netto beloning meet met de absolute topuniversiteiten in de Angelsaksische landen: het referentiesalaris voor de drie academische functies ligt zelfs hoger in Zwitserland. Na Zwitserland en de Angelsaksische topuniversiteiten komen de andere Angelsaksische universiteiten en dan Nederland en Duitsland. In de rest van Europa (Frankrijk, België, Zweden en Noorwegen) ontvangt het academisch personeel een lager basissalaris dan in Nederland.

Belgische universiteiten blijken na loonheffing lagere salarissen te betalen dan Nederlandse universiteiten. Het bruto voordeel van de Belgische wetenschappers wordt volledig geabsorbeerd door de relatief hoge belastingtarieven. Ook het Duitse bruto voordeel verdwijnt grotendeels door belastingheffing. In de Verenigde Staten en zeker bij de Amerikaanse en Britse topuniversiteiten is het salaris van hoogleraren aanzienlijk hoger dan dat van de andere functies: de salarisprofielen vertonen als het ware een knik. De promotie van respectievelijk 'associate professor' en 'senior lecturer' naar 'full professor' en 'professor' wordt in deze landen dus relatief goed beloond.

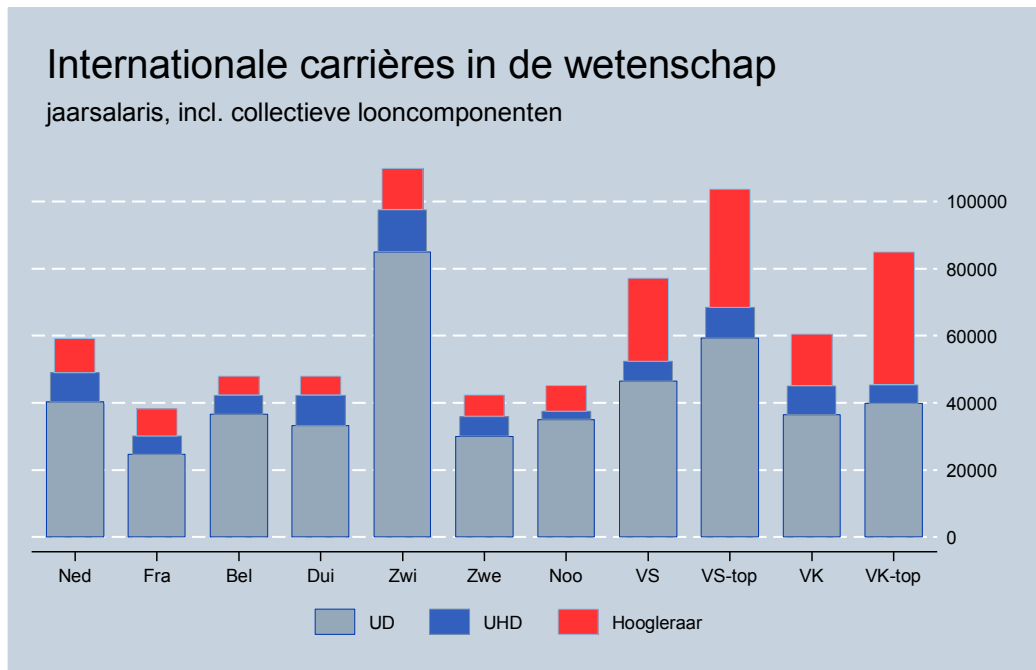
Aanvullende arbeidsvoorwaarden

In hoofdstuk 5 worden enkele aanvullende beloningscomponenten en beroepskenmerken besproken, waarmee ook rekening gehouden dient te worden bij de vergelijking van salarissen. Dat gaat om collectieve en individuele toeslagen, maar ook om verschillen in regelingen voor ouderschapsverlof en vakantiedagen. Soms is ook sprake van regionale koopkrachttoeslagen (Londen, Parijs, Lyon). De tevredenheid van universitaire medewerkers met de arbeidsuren steekt in het Verenigd Koninkrijk negatief af ten opzichte van landen als Nederland, België, Duitsland en Zweden. In met name Duitsland en de Angelsaksische landen is ook nog sprake van individuele toeslagen of ruimte om bij te verdienen.

Een van de belangrijkste punten is de gewoonte in België en Nederland om een gedeelte van het salaris te ontvangen als eindejaarsuitkering of vakantiegeld. Ook in Zwitserland kent men een eindejaarsuitkering. Omdat het hier geen individuele maar collectieve looncomponenten betreft,

die in wetten, contracten of cao's zijn afgesproken, is de vergelijking in hoofdstuk 5 nogmaals uitgevoerd met inbegrip van eindejaars- en vakantiegeld. Het resultaat blijkt uit onderstaande figuur en tabel:

Referentiesalarissen 2014 (inclusief collectieve toeslagen)



Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015). Bedragen zijn omgerekend naar NL-euro's, inclusief collectieve jaarlijks uitgekeerde componenten zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Tabel 5.1 Referentiesalarissen na correctie voor koopkracht- & belastingverschillen, inclusief collectieve looncomponenten

	Universitair docent	Universitair hoofddocent	Hoogleraar
NL	40.323	48.918	59.135
Frankrijk	24.686	30.088	38.247
België	36.637	42.142	47.891
Duitsland	33.182	42.124	47.894
Zwitserland	84.929	97.447	109.951
Zweden	30.005	35.783	42.357
Noorwegen	34.946	37.500	45.113
VS	46.475	52.367	77.061
VS-top	59.310	68.429	103.666
VK	36.436	44.952	60.478
VK-top	39.855	45.235	84.894

Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015). Bedragen zijn omgerekend naar NL-euro's, inclusief collectieve jaarlijks uitgekeerde componenten zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Als ook de collectieve looncomponenten worden meegerekend, torent Zwitserland nog verder boven alles uit. De academische salarissen in België komen dan op hetzelfde niveau als die van Duitsland, en boven die van Zweden en Noorwegen. In Nederland liggen de academische

salarissen in bovenstaande vergelijking weer op hetzelfde niveau als de ‘normale’ Britse universiteiten, en boven die van Duitsland.

Al met al luidt de conclusie dat de salarissen van het Nederlandse academisch personeel (net als in 2007) zeker concurrerend zijn ten opzichte van andere Europese landen. Alleen in Zwitserland, de Verenigde Staten en aan de topuniversiteiten van Engeland ligt het basissalaris gemiddeld hoger. In veel landen kan daarnaast nog sprake zijn van individuele toeslagen.

Inhoudsopgave

Samenvatting	i
1 Inleiding & onderzoeksopzet	1
2 Vergelijkbaarheid van functies	3
3 Overzicht beloningssystemen academisch personeel	5
4 Correctie voor verschillen in levensstandaard en belastingheffing	11
4.1 Verschillen in levensstandaard	11
4.2 Verschillen in belastingtarieven: van bruto naar netto.....	13
5 Aanvullende arbeidsvoorwaarden & functiekenmerken	17
5.1 Structurele collectieve looncomponenten	17
5.2 Beroepsperspectieven & functiekenmerken	19
5.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	20
6 Conclusies	25
6.1 Conclusie.....	25
6.2 Kanttekeningen bij de onderzoeksresultaten.....	25
Bijlage A Bronnen loongegevens	29
Bijlage B Bruto-netto calculatie	35

1 Inleiding & onderzoeksopzet

Bij de keuze van een beroep of een werkgever is salaris natuurlijk niet de enige factor van belang.² Zeker in de internationaal georiënteerde wereld van de academische functies zijn ook carrièreperspectief, reputatie van de instelling/vakgroep en facilitaire ondersteuning zaken die meespelen in een dergelijke keuze. Desondanks is salaris wel degelijk een van de belangrijkste elementen in die keuze, zodat je als sector niet te veel uit de pas wil lopen met je directe concurrenten in andere landen. Vandaar dat SEO Economisch Onderzoek (SEO) en het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS) in 2007 gezamenlijk een rapport publiceerden waarin voor verschillende landen de beloning van wetenschappelijk personeel in 2006/07 werd vergeleken.³ Dit rapport is daarna in de maatschappelijke discussie nog veelvuldig aangehaald, maar inmiddels is er behoefte aan recentere gegevens. Daarom heeft de Vereniging van Universiteiten (VSNU) aan SEO en AIAS gevraagd om een update van bovengenoemde rapportage.

Omwille van de vergelijkbaarheid is gekozen om de structuur zoveel mogelijk gelijk te houden: een cijfermatige vergelijking van de functies van universitair docent (assistent professor), universitair hoofddocent (associate professor) en hoogleraar (full professor). Bij een dergelijke vergelijking van basissalarissen met behulp van referentiepersoon spelen altijd verschillende factoren die een ‘zuivere’ vergelijking bemoeilijken, waarmee in het onderzoek rekening gehouden moet worden: wisselkoersen, belastingtarieven, regionale verschillen, individuele en collectieve toeslagen. De vergelijking betreft dezelfde landen als in rapport uit 2007, met toevoeging van Noorwegen. Uiteindelijk is ook ditmaal de leidraad van het onderzoek de volgende probleemstelling:

“Hoe concurrerend is de beloning van wetenschappelijk personeel aan Nederlandse universiteiten in verhouding tot buitenlandse universiteiten?”

Om een zinvol inzicht te krijgen in de beloning van wetenschappelijk personeel aan Nederlandse universiteiten in vergelijking met buitenlandse universiteiten, worden uit deze probleemstelling de volgende afgeleide onderzoeksvragen afgeleid:

1. Hoe vertalen de Nederlandse functies UD, UHD & hoogleraar zich internationaal?
2. Hoeveel verdient men bruto minimaal en maximaal in dergelijke functies, in Nederland en in het buitenland?
3. Hoeveel verdient men bruto ‘normaal gesproken’ in dergelijke functies, in Nederland en in het buitenland?
4. Hoeveel houdt men van die bruto verdiensten uiteindelijk netto over?
5. Hoeveel is dat, vertaald naar Nederlandse koopkracht?
6. Wat zijn de specifieke secundaire (en tertiaire) arbeidsvoorwaarden waarmee rekening gehouden moet worden bij interpretatie van de resultaten?

² Zie bv. Berkhout & van der Werff (2015). ‘*Studie & Werk 2015*’, SEO rapport nr. 2015-20.

³ Berkhout, Biermans, Salverda & Tijdens (2007), *Internationale beloningsverschillen van wetenschappelijk personeel*, SEO-rapport nr. 981.

Hoofdstuk 2 gaat in op de eerste onderzoeksvraag, met behulp van het schema dat de internationale vergelijking vormgeeft. De antwoorden op de onderzoeksvragen 2 en 3 schetsen samen een beeld van de beloningsstructuur in de verschillende landen: deze analyse is de kern van hoofdstuk 3. Vervolgens worden de bruto loongegevens in hoofdstuk 4 eerst vertaald naar netto lonen en vervolgens naar Nederlandse prijsniveaus (onderzoeksvragen 4 en 5). In hoofdstuk 5 worden per land nog de belangrijkste bijzondere beloningselementen genoemd die niet direct in geld zijn uit te drukken, of die slechts op individuele basis verstrekt worden. hoofdstuk 6 zet de belangrijkste bevindingen nog eenmaal kort op een rij.

2 Vergelijkbaarheid van functies

Om een heldere en overzichtelijke structuur te verkrijgen in de beantwoording van alle onderzoeksvragen is het als eerste van belang om een duidelijk overzicht te krijgen van de buitenlandse equivalenten van de drie Nederlandse functies hoogleraar, universitair hoofddocent (UHD) en universitair docent (UD). Welke buitenlandse alternatieven heeft iemand die solliciteert naar een functie als UHD eigenlijk? Bij deze vergelijking betrekken we de volgende landen:

- Frankrijk (Fra)
- Duitsland (Dui)
- België (Bel)
- Zwitserland (Zwi)
- Zweden (Zwe)
- Noorwegen (Noo)
- Verenigde Staten (VS)
- Verenigd Koninkrijk (VK)

Aan de hand van eerder onderzoek door AIAS alsmede eigen webresearch komen we tot de onderstaande equivalentietabel. Over het algemeen kennen de meeste landen een vergelijkbare structuur met drie hiërarchische niveaus, vaak worden zelfs naast de eigen benamingen ook gewoon de Amerikaanse benamingen gebruikt. Desondanks is de laagste functie niet altijd een ‘tenure track’-positie die in principe tot een hoogleraarschap kan leiden. In Frankrijk hanteert men een andere structuur, met slechts twee niveaus voor gepromoveerden. In het volgende hoofdstuk zal blijken dat deze twee niveaus qua salaris gedeeltelijk overlappen; in het vervolg zullen we dit overlappende gedeelte beschouwen als het gedeelte van de arbeidsmarkt voor wetenschappers dat relevant is voor de middelste categorie (universitair hoofddocenten).

Met name in de Angelsaksische landen bestaan echter belangrijke verschillen tussen universiteiten onderling. Om hiermee rekening te houden wordt in dit onderzoek voor de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk een apart onderscheid gemaakt voor topuniversiteiten. Analoog aan de vorige rapportage hebben we hierbij gekozen voor een classificatie van topuniversiteiten aan de hand van de zogenaamde Shanghai-ranking. Voor de Verenigde Staten bestaat de topcategorie uit de universiteiten Harvard, Princeton, Stanford, Yale, MIT en Berkeley. Voor de ‘gewone’ Amerikaanse universiteiten richten we ons alleen op de zogenaamde ‘Doctoral Institutions’, m.a.w. universiteiten die ook promoties begeleiden.⁴ Voor het Verenigd Koninkrijk kiezen we voor Cambridge & Oxford als representanten van de topuniversiteiten.

⁴ Er zijn in de Verenigde Staten allerlei gradaties in universiteiten, maar alleen deze categorie is vergelijkbaar met wat wij in Nederland een universiteit zouden noemen.

Tabel 2.1 Internationale equivalenten van Nederlandse wetenschapsfuncties

NL	Universitair docent	Universitair hoofddocent	Hoogleraar
België	Docent	Hoofddocent	Hoogleraar
VS	Assistant professor	Associate professor	Full professor
VK	Lecturer (A-B)	Senior Lecturer / Reader	Professor
Duitsland	Juniorprofessor, Wissenschaftlicher Assistent	Außerordentlicher Professor	Ordentlicher Professor
Zwitserland	Wissenschaftl. Mitarbeiter, Assistenzprofessoren	Außerordentlicher Professor	Ordentlicher Professor
Zweden	Adjunkt (Junior Lecturer)	Universitetslektor (Senior lecturer)	Professor
Noorwegen	Universitetslektor / Høgskollektor	Førsteamanuensis / Førstelektor	Professor
Frankrijk	maître de conférences		professeur des universités

3 Overzicht beloningssystemen academisch personeel

In dit hoofdstuk schetsen we een beeld van het zogenaamde 'loongebouw' voor wetenschappelijk personeel in verschillende landen, gebaseerd op de bruto beloningen. Om deze salarisgegevens te achterhalen is gebruik gemaakt van een enorme verscheidenheid aan openbare bronnen: websites van universiteiten, personeelsfunctionarissen, wetenschappers, koepelorganisaties, bestaande databanken, ministeries, etc. In dit hoofdstuk proberen we de nationale karakteristieken zoveel mogelijk te schetsen met behulp van referentiesalarissen in tabellen en grafieken; waar nodig zullen specifieke details aangegeven worden. In Bijlage A gaan we hier indien noodzakelijk uitgebreider op in, en geven we per land een beschrijving van de situatie en een verantwoording van alle bronnen.

Voor alle landen gaat het telkens om gegevens per 2015 of het collegejaar 2014/2015. Indien bekend is dat in 2015, na publicatie van dit rapport, een salarisverhoging zal plaatsvinden hebben we deze alvast meegenomen. Het idee hierachter is om zo dicht mogelijk te benaderen wat men in het academisch jaar 2015/2016 zal kunnen gaan verdienen. Omdat het bij de vergelijking van de Verenigde Staten met Europa ook gaat om verschillende valuta's, speelt de relatief sterk fluctuerende wisselkoers een belangrijke rol in de foutenmarges.

Voor die landen waar loonschalen beschikbaar zijn weten we meestal de minimum- en maximumsalarissen van de schalen, maar ook voor sommige andere landen zijn deze te bepalen. In **Duitsland** is daarentegen in 2005 een nieuw systeem ingevoerd (W-besoldung), dat bestaat naast het oude systeem (C-besoldung). Bestaande gevallen hebben waar mogelijk gekozen voor een beloning volgens de oude systematiek, omdat daarin het salaris vaak veel hoger ligt en automatisch toeneemt met het aantal dienstjaren. In het nieuwe systeem, waar inmiddels de helft van de ruim 20 duizend wetenschappers mee te maken heeft, is alleen een minimumsalaris (Grundlage) vastgesteld dat aangevuld kan worden met prestatietoelagen (Leistungszulagen). Salarisniveaus worden in dit systeem op individuele basis onderhandeld, en zijn in principe prestatiegerelateerd. Voor de UD (in W1) bestaat geen recht op Leistungszulagen, daarom is er vaak een verhoging na enkele dienstjaren (al is de normale weg een promotie naar W2). De UHD (in W2) en de hoogleraar (in W3) hebben dat recht wel, en komen dan ook veel hoger uit. Sinds 2012 geldt voor deze twee functies ook automatische verhoging van het minimumbedrag na 7 en 14 dienstjaren. Bovenop deze individuele 'prestatietoelagen' komen voor gehuwden nog allerlei vaste toeslagen voor vrouw en kinderen die vrij substantieel te noemen zijn. Dit alles bemoeilijkt de vergelijking met andere loonsystemen uiteraard aanzienlijk; zie Bijlage A voor meer details. Als referentiepunt voor het maximumsalaris (zonder individuele toeslagen) kiezen we bij UHD en hoogleraar voor het maximum schaalbedrag in de oude systematiek (respectievelijk C3 en C4). In **Zwitserland** verschilt de beloningsstructuur dermate sterk per kanton, dat we, om een goed beeld te kunnen schetsen van het land als geheel, beperken tot de federale instelling ETH. In het **Verenigd Koninkrijk** zijn de maximale salarissen voor de twee niveaus onder hoogleraar (resp. 'Lecturer' en 'Senior Lecturer'/'Reader') niet vanzelfsprekend. Deze zogenaamde 'discretionary points' zijn bedoeld voor speciale gevallen en worden slechts na uitdrukkelijke toestemming verleend. Aangezien zij wel degelijk onderdeel uitmaken van de carrièremogelijkheden hebben wij

deze ook meegenomen in ons onderzoek. Voor de zes **Amerikaanse** top-universiteiten zijn helaas niet de salarissen van de minst- en meest-verdienende bekend, maar juist weer wel het empirische gemiddelde. In **Zweden** en **Noorwegen** speelt het ontbreken van standaardschalen een rol: elk individu onderhandelt daar met de universiteit over zijn salaris, vaak bijgestaan door de vakbond. Behalve recente informatie van de Zweedse universiteiten van Uppsala, Lund en KTH hebben we deze keer voor beide landen ook betrouwbare landelijke gemiddelden weten te bemachtigen via de vakbond. We denken hiermee een voldoende representatief beeld te kunnen geven, Tabel 3.1 geeft het totaaloverzicht van de landen en functies, in lokale valuta.

Tabel 3.1 Minimum- & maximumsalarissen (bruto in lokale valuta 2014)

		Universitair docent		Universitair hoofddocent		Hoogleraar	
		min	max	min	max	min	max
NL	€	39.888	62.052	55.284	73.920	61.236	107.652
Frankrijk	€	25.226	45.618	36.561	53.508	45.618	73.344
Duitsland	€	52.376	57.613	65.069	80.210	72.725	92.303
België	€	48.114	76.308	55.097	93.934	64.511	110.389
Zwitserland	CHF	138.068	199.436	166.218	227.585	194.335	255.702
Zweden	SEK	372.000	478.380	450.000	594.000	591.600	844.200
Noorwegen	NOK	410.500	781.100	483.700	897.600	602.800	1.255.500
US	\$	38.000	195.000	50.000	200.000	64.000	275.000
US-top	\$						
UK	£	32.277	50.200	47.328	59.914	56.482	
UK-top	£	38.511	52.521	48.161	59.914	66.363	158.053

Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015). Voor Zweden is minimum-maximum vervangen door p10-p90.

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden wat hypothetisch gezien de *mogelijkheden* zijn van een salariscarrière in de wetenschap. Ook zien we dat in bijna alle landen de schalen van de verschillende functies elkaar enigszins overlappen. Behalve de referentiepunten voor de grenzen van het basissalaris in een functie te weten, is het van nog meer belang om juiste referentiepunten te vinden voor het ‘normale salaris’, in een functie in een land. Waar we de beschikking hebben over empirische gemiddelden nemen we die waarden uiteraard als referentie, maar in de meeste gevallen zijn die niet bekend. Voor deze andere landen kiezen we de schaalmiddens als referentiesalaris. Op deze wijze wordt zowel recht gedaan aan de instaphoogte als de lengte van de schaal. De resultaten van deze exercitie zijn weergegeven in Tabel 3.2 (in lokale valuta).

Tabel 3.2 Referentiesalarissen (bruto in lokale valuta 2014, exclusief toeslagen)

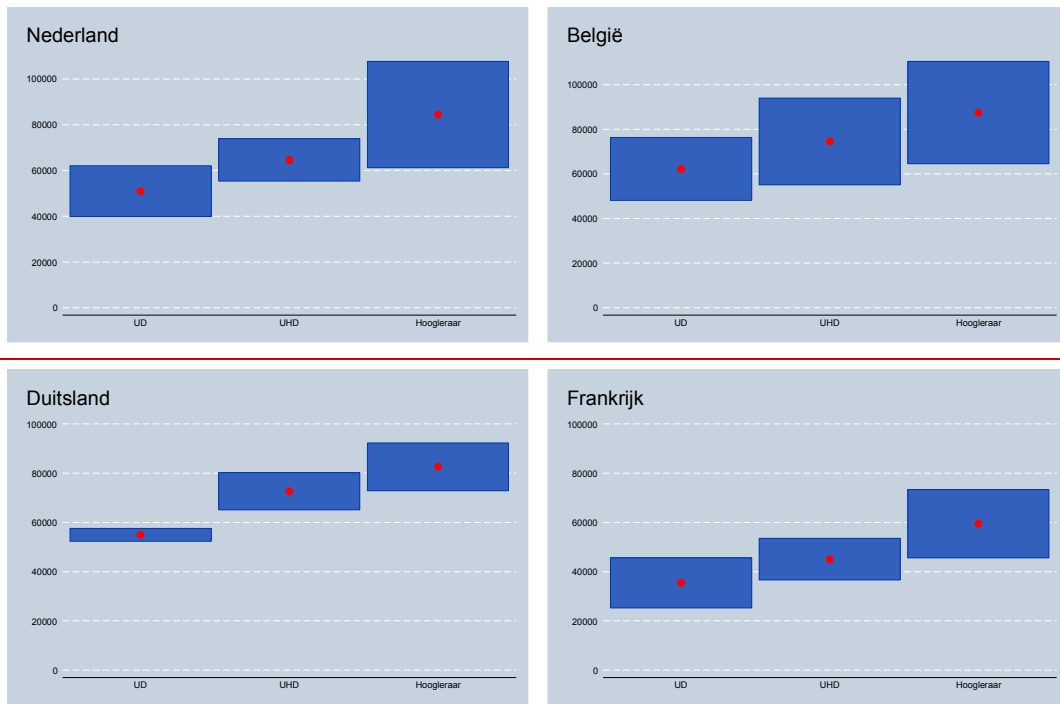
		Universitair docent	Universitair hoofddocent	Hoogleraar	opmerkingen
NL	€	50.970	64.602	84.444	excl. vakantiegeld & eindejaarsuitkering (16,3%)
Frankrijk	€	35.422	45.035	59.481	kindertoeslag, regiotoeslag (max 3%)
Duitsland	€	54.995	72.640	82.514	allerlei toeslagen: Sonderzuslag, Leistungsbezüge,
België	€	62.211	74.516	87.450	excl. vakantiegeld en eindejaarsuitkering (12,6%); lange schalen
Zwitserland	CHF	168.752	196.902	225.019	individuele sonderzuslag mogelijk. Excl dertiende maand (8,3%).
Zweden	SEK	425.496	516.060	705.384	empirisch gemiddelde o.b.v. enquête vakbond
Noorwegen	NOK	545.286	596.038	747.397	empirisch gemiddelde o.b.v. enquête vakbond
USA	\$	80.989	92.770	142.141	empirisch gemiddelde o.b.v. populatie doctoral institutions 2014/2015
USA-top	\$	106.650	124.883	195.333	empirisch gemiddelde o.b.v. populatie doctoral institutions 2013/2014
UK	£	41.239	53.621	76.395	professor alleen minimum wettelijk vastgelegd; regiotoeslag London
UK-top	£	46.676	54.037	112.208	grote verschillen onder professoren, ook naar vakgebied

Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015).

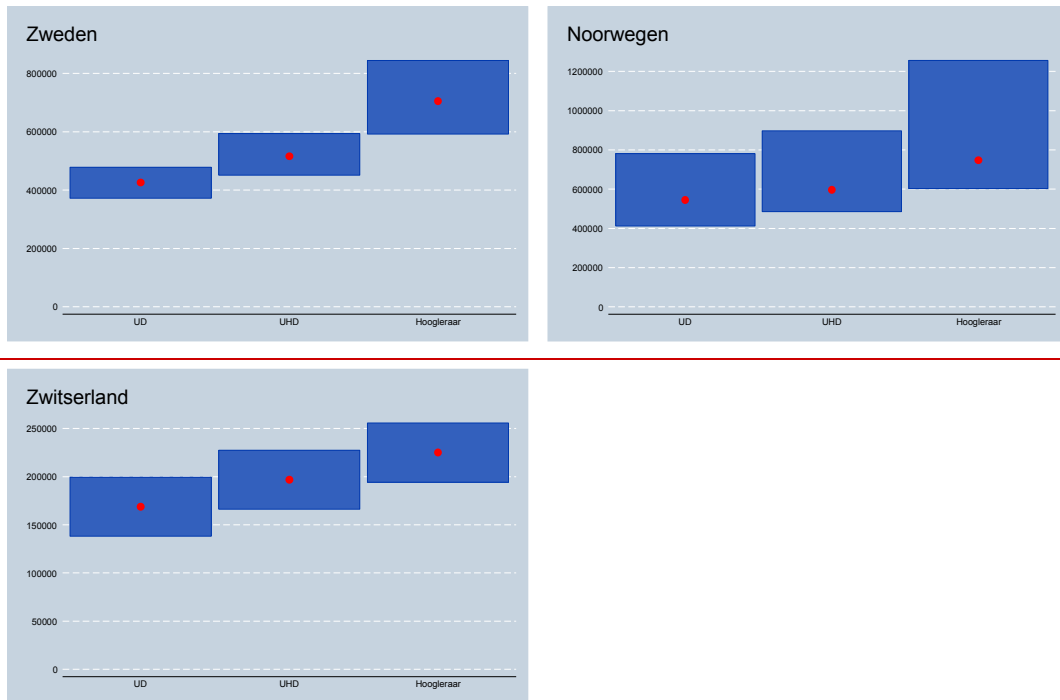
In continentaal Europa is meestal sprake van een overlapping van de verschillende loontrajecten. Met name in België is dit zeer sterk het geval, waarbij de loonschalen voor docent en hoofddocent wel 24 treden omvatten. In Duitsland is er daarentegen voor een 'Juniorprofessor' (UD) in de W1-schaal nauwelijks salarisstijging mogelijk. Om meer te verdienen is het in Duitsland noodzakelijk om tot 'Außerordentlicher Professor' (UHD) te promoveren. Van de vier eurolanden in Figuur 3.1 levert in Nederland de promotie naar hoogleraar het meeste extra (basis)salaris op, in eerste instantie. Maar bedacht moet worden dat het basissalaris van een hoogleraar in Duitsland vaak aangevuld wordt met extra toeslagen; hierover zijn helaas weinig empirische gegevens beschikbaar.

Ook in Zwitserland zien we een ruime salarisoverlap tussen de drie functies, net als in Noorwegen. In Zweden daarentegen is nauwelijks overlap tussen de salarissen. In het Verenigd Koninkrijk is er een groot verschil tussen de UD/UHD-functies en de professoren. Op UD/UHD niveau onderscheiden de twee topuniversiteiten zich nauwelijks; ze betalen ongeveer evenveel als in de rest van het VK. Onder professoren is er wel een duidelijk verschil: hun startsalaris ligt bij de top-universiteiten zo'n 17% hoger dan in de rest van het VK, hun gemiddelde salaris nog veel meer.

Figuur 3.1 Salarismogelijkheden van de 3 wetenschapsfuncties per land in de eurolanden



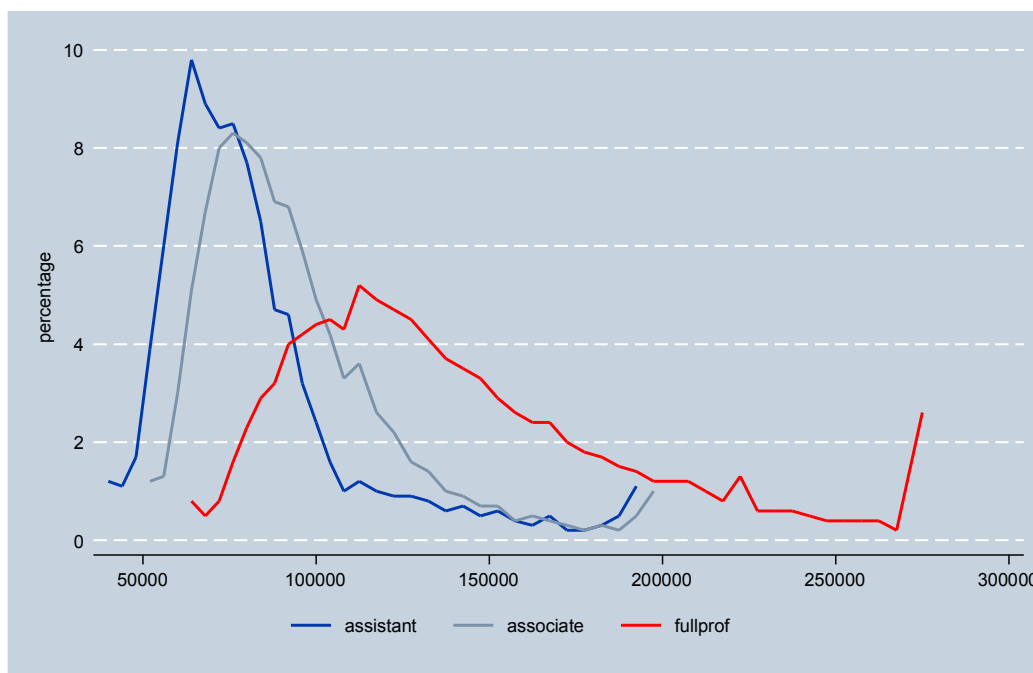
Figuur 3.2 Salarismogelijkheden van de 3 wetenschapsfuncties per land, in lokale valuta



In de Verenigde Staten is ook sprake van overlap, zo blijkt uit onderstaande Figuur 3.4.⁵ Met name de salarissen in de twee laagste functiecategorieën hebben overlap, zodat de individuele verschillen groter zijn dan de verschillen tussen de gemiddelden van de functies.

Zie verder ook de rechtsscheefheid van de loonverdeling: de mediane lonen van de drie functies liggen op resp, \$ 74.000, \$ 86.000 en \$ 127.000, dat is in alle drie de gevallen links van het gemiddelde. Dat betekent dat er dus meer salarisuitschieters naar boven zijn dan naar beneden, hetgeen terug te zien is aan de lange ‘staarten’ aan de bovenkant van de verdeling.⁶

Figuur 3.3 Spreiding van de salarissen in de Verenigde Staten, naar functie



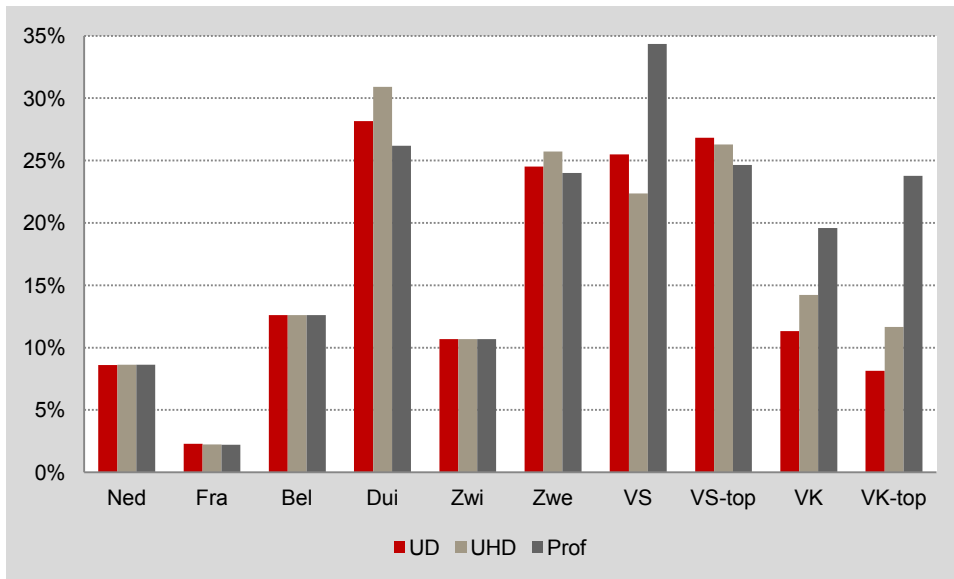
Bron: AAUP Chronicle (2015). Data are from Annual Report 2014/15,

Sinds het vorige SEO-onderzoek (met peildatum 2007) zijn de brutosalarissen niet in elk land even snel gegroeid. In Frankrijk was nauwelijks sprake van loongroei (2%), in België (13%) en Zwitserland (11%) van beperkte groei maar wel iets meer dan in Nederland (9%). In Duitsland lagen de salarissen zeven jaar geleden relatief laag, en lijkt sprake te zijn geweest van een inhaalslag, tenminste voor die helft die volgens het oude C-systeem wordt beloond. Ook in Zweden zijn de academische lonen de afgelopen jaren van substantieel verhoogd, al zal in het volgende hoofdstuk blijken dat het absolute niveau nog steeds relatief laag ligt. Opvallend is verder dat in het VK de professoren er veel harder op vooruit zijn gegaan dan de lagere academische functies.

⁵ Dit betreft dezelfde gegevens als in de tabellen, dus alleen de Doctoral Institutions. In de indeling van de AAUP Chronicle heet dit ‘Category I’.

⁶ In alle verdelingen is een topcategorie opgenomen die de bovenste 1 procent van de verdeling bevat. Bij full professors bevat de topcategorie zelfs 3,1 procent.

Figuur 3.4 Toename gemiddelde brutosalarissen 2007-2014.



Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015).

4 Correctie voor verschillen in levensstandaard en belastingheffing

4.1 Verschillen in levensstandaard

Voor verschillen in levensstandaard zijn meerdere correcties mogelijk, Soms wordt gebruik gemaakt van de zogenaamde BigMac-index, soms van tabellen met de Purchasing Power Parity (PPP). De eerste heeft twee belangrijke nadelen: hij scheert alle eurolanden over één kam, en hij is gebaseerd op slechts één specifiek product. Bovendien is het twijfelachtig of dit voor veel mensen een relevant product is. Purchasing Power Parities daarentegen zijn gebaseerd op de relatieve prijzen van een pakket met meerdere goederen. De OECD publiceert regelmatig nieuwe tabellen, voor onze berekening hebben we gebruik gemaakt van PPP-tabellen voor het jaar 2014. Standaard worden deze tabellen uitgedrukt in Amerikaanse koopkracht, maar voor de vergelijking van de Nederlandse concurrentiepositie rekenen wij deze gegevens even om naar Nederlandse euro's.⁷

Tabel 4.1 Verschillen in levensstandaard: BigMac-index en Purchasing Power Parities, 2014

	BigMac 2014 (US)	PPP-US	PPP-NL
Nederland	€ 0,72	€ 0,824	€ 1,000
Frankrijk	€ 0,81	€ 0,848	€ 1,029
België	€ 0,77	€ 0,841	€ 1,021
Duitsland	€ 0,77	€ 0,797	€ 0,967
Zwitserland	CHF 1,28	CHF 1,360	CHF 1,650
Zweden	SEK 8,49	SEK 8,800	SEK 10,680
Noorwegen	NOK 10,01	NOK 9,140	NOK 11,092
Verenigde Staten	USD 1,00	USD 1,000	USD 1,214
Verenigd Koninkrijk	GBP 0,60	GBP 0,701	GBP 0,851

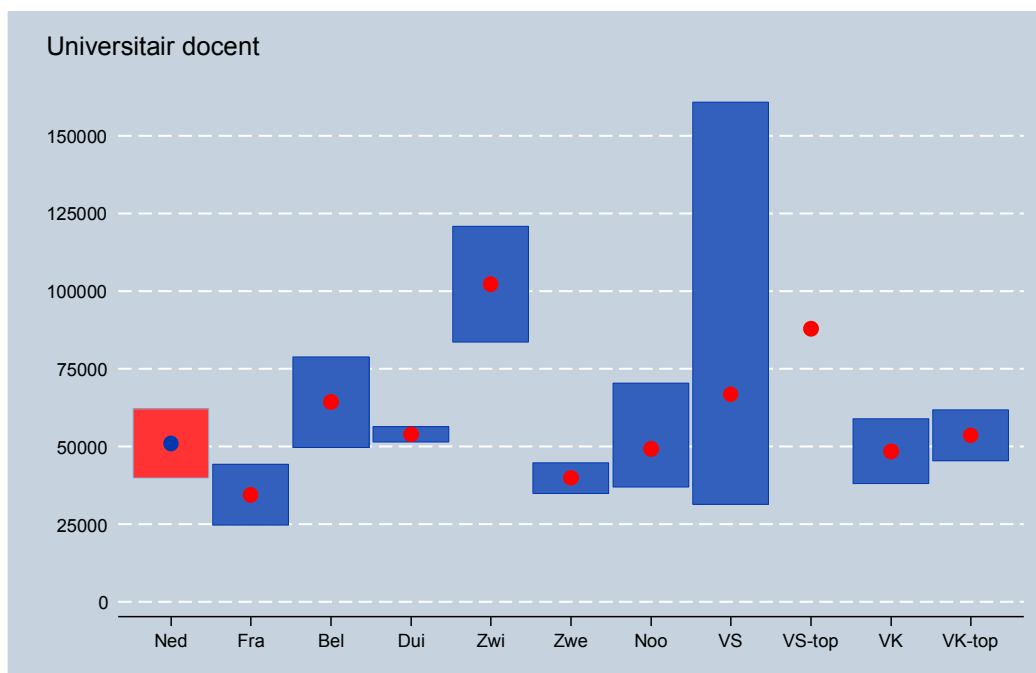
Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek o,b,v, OECD (2014); The Economist (2014),

Wanneer we bovenstaande correctiefactoren toepassen op de referentiesalarissen uit de vorige hoofdstukken kunnen we het *bruto* salaristraject per functie in alle landen eenvoudig grafisch vergelijken, omdat we alle bedragen op dezelfde noemer hebben gebracht. Wat in algemene zin opvalt zijn de hoge salarissen in Zwitserland, en de enorme individuele verschillen in de VS en onder hoogleraren in de VK-topuniversiteiten.

De Amerikaanse minimumsalarissen liggen onder de Nederlandse, terwijl de referentiesalarissen hoger zijn. Verder liggen de Belgische salarissen in bruto termen nog steeds duidelijk hoger dan voor UD en UHD bij ons, maar niet voor hoogleraren. Zwitserland steekt er bij de twee lagere functies duidelijk bovenuit, zelfs de Amerikaanse en Britse topuniversiteiten betalen minder.

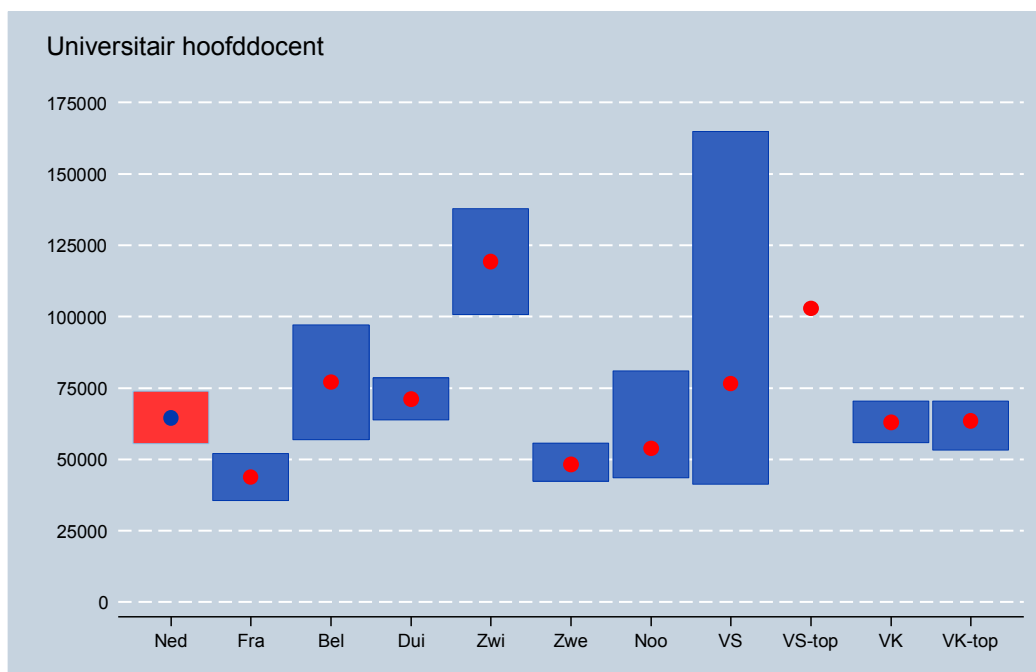
⁷ De PPP van 1,029 van Frankrijk in de rechterkolom betekent dat men voor een uitgavenpakket dat in het referentieland Nederland precies 1 euro kost men in Frankrijk 1,029 moet betalen. De getallen luiden in lokale valuta, dus voor hetzelfde pakket betaalt men in Zweden 10,68 Zweedse kronen, en in het VK 0,851 Britse ponden.

Figuur 4.1 Bruto salarissen UD per land, omgerekend naar Nederlandse koopkracht



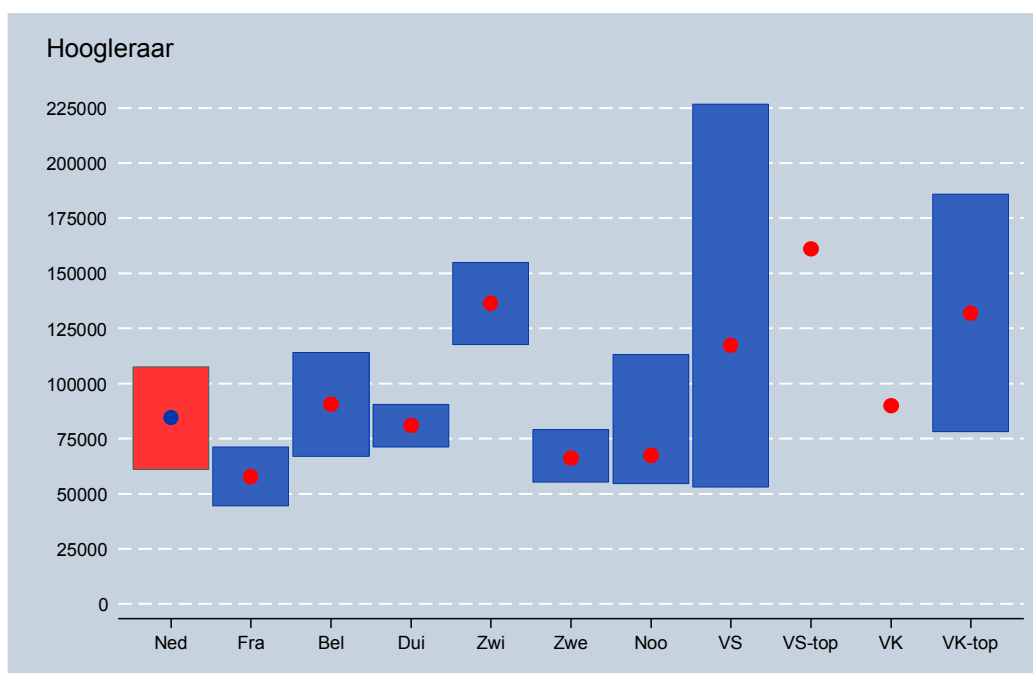
Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015).

Figuur 4.2 Bruto salarissen UHD per land, omgerekend naar Nederlandse koopkracht



Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015).

Figuur 4.3 Bruto salarissen hoogleraar per land, omgerekend naar Nederlandse koopkracht



Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015).

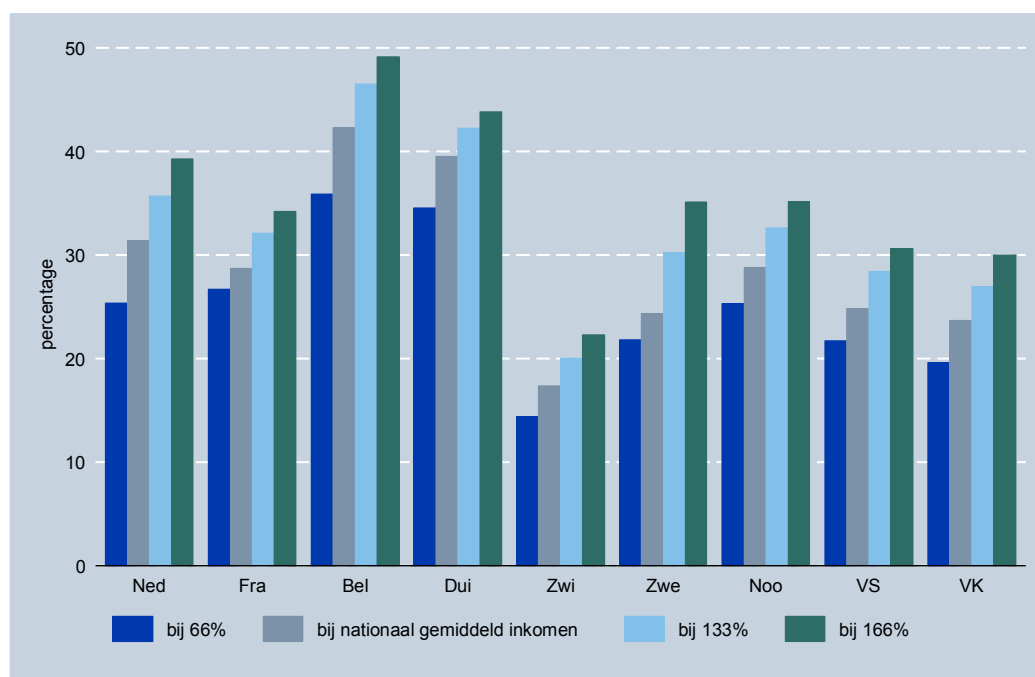
4.2 Verschillen in belastingtarieven: van bruto naar netto

De bruto beloningsverschillen uit de vorige paragrafen zeggen natuurlijk nog niet alles, belangrijk is ook wat er uiteindelijk te besteden is na belastingheffing. De belastingstelsels in de verschillende landen verschillen namelijk nogal in opzet; niet alleen in tarieven maar ook in progressiviteit. Om toch met beide factoren rekening te kunnen houden in onze correctie maken we gebruik van de OECD Tax Database. Hiermee zijn we in staat om het gemiddelde én het marginale tarief te bepalen op meerdere punten in de inkomensverdeling. We houden rekening met zowel belastingen als verplichte sociale premies. In Bijlage B gaan we uitgebreid in op de door ons toegepaste berekening, in deze paragraaf beperken we ons tot de uitkomsten daarvan.

In algemene zin valt op dat de belastingtarieven in België en Duitsland het hoogst zijn en dat Nederland, Frankrijk, Zweden en Noorwegen in de middenmoot verkeren. In de USA en UK zijn de tarieven nog enkele procenten lager, terwijl Zwitserland veruit het minst belasting heft. Figuur 4.4 geeft het gemiddelde belastingpercentage aan op vier punten in de inkomensverdeling: eerst voor een inkomen ter hoogte van 66% van het nationaal gemiddelde, dan voor het gemiddelde nationale inkomen, daarna voor een inkomen dat ter hoogte van 133% van het gemiddelde ligt en tot slot voor de inkomens ter hoogte van 166% van het gemiddelde. In bijna alle landen liggen de referentiesalarissen van academisch personeel boven het nationaal gemiddelde. Alleen in Frankrijk ligt het referentiesalaris van UD lager dan het gemiddelde nationale inkomen. Verder is het nog interessant om op te merken dat er verschillen zijn in de verhouding van *marginale* tarieven en gemiddelde tarieven. Meestal worden marginale tarieven steeds hoger naarmate men meer verdient, maar niet in Duitsland. Voor de interpretatie van onze

resultaten betekent dit dat eventuele toeslagen (die zeker in Duitsland relevant zijn) van een professor in Duitsland tegen een lager tarief belast worden (44,3%) dan in bijvoorbeeld Nederland (53,4%). In België en Zweden zijn de marginale tarieven voor professoren nog hoger. Bijlage B bevat hierover de gedetailleerde gegevens. Individuele belastingvoordelen zijn niet meegenomen in de berekening; buitenlandse academici kunnen in Nederland vaak gedurende acht jaar lang een belangrijke belastingkorting krijgen (de zogenaamde 30-procentsregeling).

Figuur 4.4 Gemiddelde belastingpercentage (incl. sociale premies), uitgesplitst naar inkomensniveau



Bron: Eigen berekening SEO Economisch onderzoek o.b.v. OECD (2015).

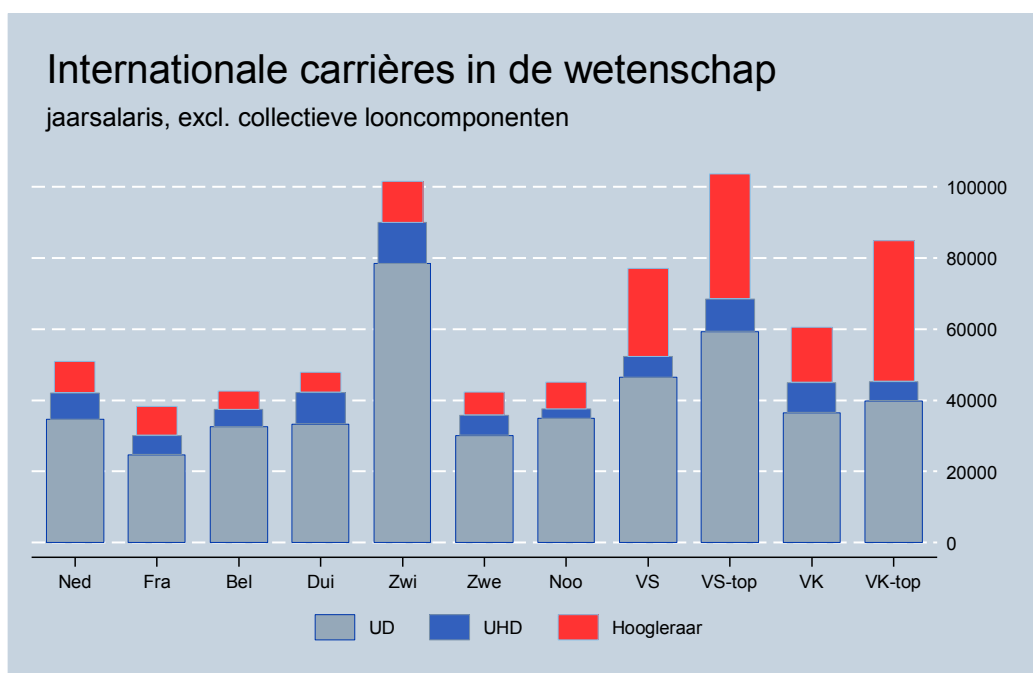
Na correctie voor belastingheffing komen we uiteindelijk op de netto referentiesalarissen gecorrigeerd voor koopkrachtverschillen, uitgedrukt in ‘Nederlandse euro’s’.

Tabel 4.2 Referentiesalarissen na correctie voor koopkracht- & belastingverschillen

	Universitair docent	Universitair hoofdocent	Hoogleraar
NL	34.671	42.062	50.847
Frankrijk	24.686	30.088	38.247
België	32.540	37.429	42.535
Duitsland	33.182	42.124	47.894
Zwitserland	78.396	89.951	101.493
Zweden	30.005	35.783	42.357
Noorwegen	34.946	37.500	45.113
VS	46.475	52.367	77.061
VS-top	59.310	68.429	103.666
VK	36.436	44.952	60.478
VK-top	39.855	45.235	84.894

Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015). Bedragen zijn omgerekend naar NL-euro's, exclusief collectieve jaarlijks uitgekeerd componenten zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Figuur 4.5 Referentiesalarissen na correctie voor koopkracht- & belastingverschillen



Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015).

Na correctie voor internationale verschillen in zowel koopkracht als belastingheffing blijkt dat Zwitserland zich in termen van netto beloning meet met de absolute topuniversiteiten in de Angelsaksische landen: het referentiesalaris voor de drie academische functies ligt zelfs hoger in Zwitserland. Na Zwitserland en de Angelsaksische topuniversiteiten komen de andere Angelsaksische universiteiten en dan Nederland en Duitsland. In de rest van Europa (Frankrijk, België, Zweden en Noorwegen) ontvangt het academisch personeel een lager basissalaris dan in Nederland.

Belgische universiteiten blijken na loonheffing lagere salarissen te betalen dan Nederlandse universiteiten. Het bruto voordeel van de Belgische wetenschappers wordt volledig geabsorbeerd door de relatief hoge belastingtarieven. Ook het Duitse bruto voordeel verdwijnt grotendeels door belastingheffing. In de Verenigde Staten en zeker bij de Amerikaanse en Britse topuniversiteiten is het salaris van hoogleraren aanzienlijk hoger dan dat van de andere functies: hun salarisprofielen vertonen tijdens de carrière als het ware een knik. De promotie van respectievelijk 'associate professor' en 'senior lecturer' naar 'full professor' en 'professor' wordt in deze landen dus relatief goed beloond.

5 Aanvullende arbeidsvoorwaarden & functiekenmerken

In dit hoofdstuk behandelen we de elementen die in sommige landen zijn verbonden aan een of meer van de wetenschappelijke functies. Overigens zonder daarbij de pretentie te hebben een alomvattend overzicht te kunnen presenteren.

5.1 Structurele collectieve looncomponenten

In Nederland en België is het collectief geregeld dat naast het vaste salaris nog een eindejaarsuitkering wordt betaald, en is het recht op vakantiegeld zelfs wettelijk vastgelegd. Ook in Zwitserland wordt aan het einde van het jaar een dertiende maand uitbetaald. Dit zijn van tevoren bekende, afdwingbare en alom gangbare looncomponenten die eenmaal jaarlijks uitbetaald worden en vast onderdeel zijn van de nationale arbeidsmarktinstuties. Het recht op deze vaste looncomponenten is universeel voor alle werkenden in een sector en dus niet afhankelijk van leeftijd, ervaring, prestaties of andere individuele kenmerken. In Nederland voegen deze collectieve componenten samen 16,3 procent toe aan de bedragen die in voorgaand hoofdstuk worden genoemd. In België bedragen deze structurele componenten 12,59 procent, in Zwitserland 8,3 procent. In de andere landen komen collectieve jaarlijkse uitkeringen niet of nauwelijks voor. Uiteraard is het van belang om met dit soort institutionele verschillen rekening te houden wanneer we landen met elkaar willen vergelijken. Vandaar dat we in onderstaande tabel het voorkomen van dit soort vaste looncomponenten even op een rijtje gezet hebben.

Tabel 5.1 Vaste jaarlijkse looncomponenten, collectief en vastgelegd in wet of cao

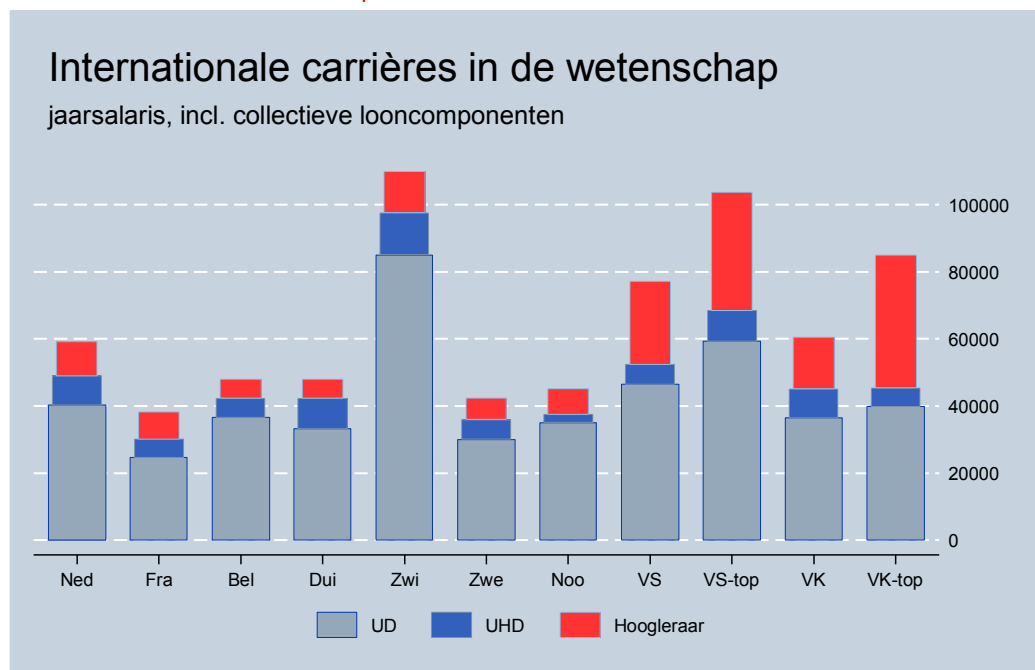
	vakantiegeld	eindejaarsuitkering
NL	8%	8,3% (13 ^e maand)
Duitsland	nee	nee
België	92% van maandloon = 7,67 %	59% van maandloon = 4,92%
Zwitserland	nee	13 ^e maand ⁸
Zweden	15,4% van maandloon = 1,28%	nee
UK	nee	nee
USA	nee, wel 3 maanden verlof	nee
Frankrijk	niet voor zover bekend	niet voor zover bekend

Zie Bijlage A.

Men zou ook kunnen betogen dat deze bedragen meegerekend moeten worden in de referentiesalarissen, omdat ze integraal deel uitmaken van het (in de cao vastgelegde) jaarloon. Zouden we de exercitie uitvoeren met inbegrip van de vaste collectieve componenten, dan zou de vergelijking er uit zien zoals in onderstaande figuur en tabel:

⁸ In de contracten en regelingen wordt altijd gerefereerd aan jaarbedragen. Maar het salaris wordt uitgesmeerd over 13 bedragen, waarbij de dertiende maand aan het eind van het jaar wordt uitbetaald (nov/dec).

Figuur 5.1 Referentiesalarissen na correctie voor koopkracht- & belastingverschillen, inclusief collectieve looncomponenten



Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015). Bedragen zijn omgerekend naar NL-euro's, inclusief collectieve jaarlijks uitgekeerde componenten zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Tabel 5.2 Referentiesalarissen na correctie voor koopkracht- & belastingverschillen, inclusief collectieve looncomponenten

	Universitair docent	Universitair hoofddocent	Hoogleraar
NL	40.323	48.918	59.135
Frankrijk	24.686	30.088	38.247
België	36.637	42.142	47.891
Duitsland	33.182	42.124	47.894
Zwitserland	84.929	97.447	109.951
Zweden	30.005	35.783	42.357
Noorwegen	34.946	37.500	45.113
VS	46.475	52.367	77.061
VS-top	59.310	68.429	103.666
VK	36.436	44.952	60.478
VK-top	39.855	45.235	84.894

Bron: Eigen berekening SEO Economisch Onderzoek (2015). Bedragen zijn omgerekend naar NL-euro's, inclusief collectieve jaarlijks uitgekeerde componenten zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Als ook de collectieve looncomponenten worden meegerekend, torent Zwitserland nog verder boven alles uit. De academische salarissen in België komen dan op hetzelfde niveau als die van Duitsland, en boven die van Zweden en Noorwegen. In Nederland liggen de academische salarissen in bovenstaande vergelijking weer op hetzelfde niveau als de 'normale' Britse universiteiten, en boven die van Duitsland.

5.2 Beroepsperspectieven & functiekenmerken

Voor deze paragraaf is onder meer gebruik gemaakt van de WageIndicator data. De WageIndicator is een vrijwillige, continue, meertalige survey op de WageIndicator websites in 85 landen, waaronder 6 van de 8 landen uit het voorliggende onderzoek naar arbeidsvoorwaarden op universiteiten. De survey en de websites worden geëxploiteerd door de Stichting Loonwijzer, waarin de Universiteit van Amsterdam (AIAS), LinkedIn, Monsterboard.nl en de FNV participeren. Voor meer informatie, zie www.wageindicator.org.

Voor dit onderzoek zijn uit de WageIndicator data de personen geselecteerd die werkzaam zijn bij een instelling van hoger onderwijs (NACE-code 8542-Higher education). Van deze werknemers zijn de gegevens gebruikt van de volledige jaren 2010 tot en met 2014.

Tabel 5.3 Aantallen respondenten werkzaam in het hoger onderwijs, naar land en enquêtejaar

	2010	2011	2012	2013	2014	Totaal	% o&o
Nederland	311	225	175	161	204	1076	35%
Duitsland	100	75	120	83	87	465	67%
België	90	40	17	14	36	197	47%
Zweden	42	29	2	1	0	74	50%
VK	31	15	5	11	16	78	36%
VS	21	3	7	6	16	53	58%
Totaal	595	387	326	276	359	1943	877

Bron: WageIndicator 2010-2014.

Van de 1943 personen hebben er 877 een (wetenschappelijke) onderwijs- en/of onderzoeksfunctie, hier verder aangeduid met de term *o&o-functie*. De overigen hebben een secretariële functie, werken in de it-ondersteuning, de administratie, het management, het laboratorium of de facilitaire dienstverlening. Voor alle zes de landen zijn voldoende observaties aanwezig om een uitsplitsing te maken naar o&o-functies en ondersteunende functies. Hoewel veel regelingen voor beide groepen van toepassing zijn, richten we ons vooral op het wetenschappelijk personeel.

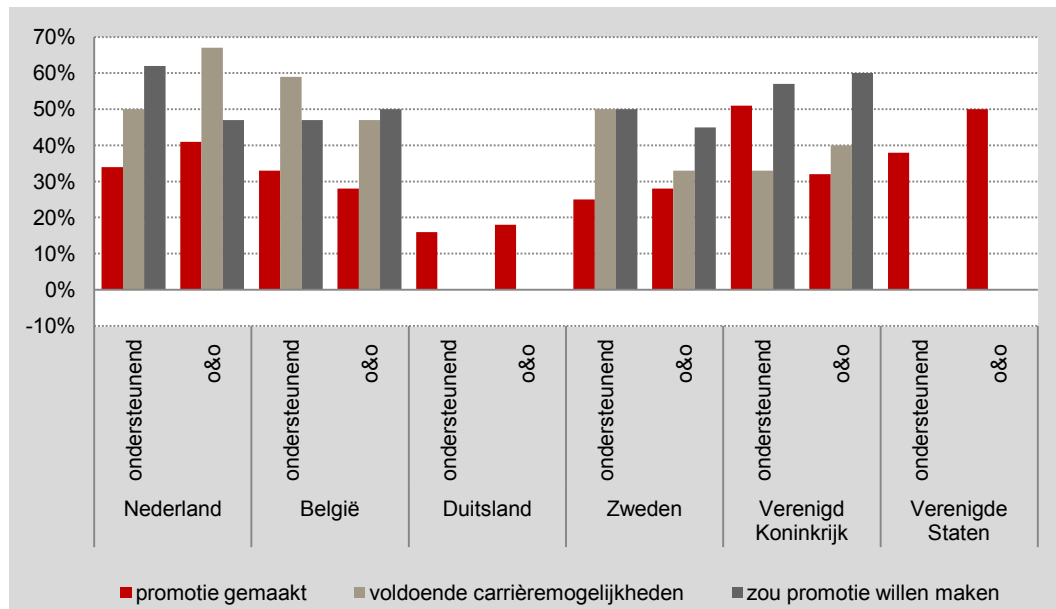
Subjectieve gegevens over carrièreperspectieven

De WageIndicator vragenlijst bevat een aantal vragen over de carrièreperspectieven binnen de organisatie. Hier bespreken we de resultaten daarvan. Uit Figuur 5.1 blijkt dat werknemers in het hoger onderwijs in Nederland na de VS het vaakst aangeven dat ze promotie hebben gemaakt bij hun huidige werkgever. Kijken we alleen naar de o&o-functies, dan blijkt de score voor Nederland 41%. In Duitsland geven werknemers in het hoger onderwijs beduidend minder vaak aan dat ze promotie hebben gemaakt (18%).

De subjectieve beleving van de carrièremogelijkheden bij de werkgever is in Nederland het vaakst positief, gevolgd door België. Van de personen in o&o-functies in Nederland geeft 67% aan dergelijke mogelijkheden te zien. Dat is hoog vergeleken bij Zweden, waar slechts 33% van deze groep carrièremogelijkheden bij de werkgever ziet. In Duitsland is deze vraag niet gesteld en voor de VS zijn er te weinig observaties.

Kijken we naar de wens om promotie te willen maken, dan blijkt dat deze het sterkst is bij werknemers in het VK en Nederland, en het geringst bij werknemers in België en Zweden. Bij de o&o functies geeft in ons land 47% te kennen een promotie te willen maken. In het VK is dit 60%.

Figuur 5.2 Carrièreperspectieven in het hoger onderwijs, naar land en functie



Bron: WageIndicator 2010-2014. De vragen over promotiewens en carrièremogelijkheden zijn niet gesteld in Duitsland, in de VS zijn er te weinig geldige observaties.

5.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden

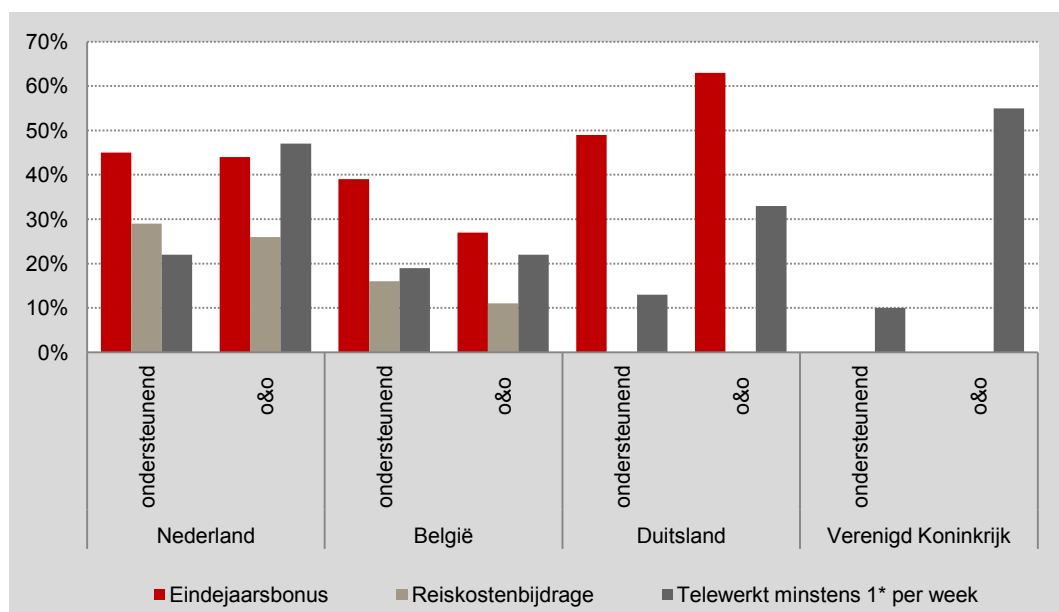
De WageIndicator vragenlijst bevat ook vragen over eventuele bonussen en andere secundaire arbeidsvoorwaarden in de sector. Bedacht moet worden dat dit zelfgerapporteerde arbeidsvoorwaarden betreft, hetgeen kan leiden tot een onderschatting omdat niet alle respondenten zullen weten welke secundaire arbeidsvoorwaarden zij ontvangen van hun werkgever.

Allereerst is onderzocht of er een of andere vorm van een eindejaarsbonus wordt uitgekeerd. Onder het begrip eindejaarsbonus verstaan we ook een individuele kerstbonus, een 13^e of 14^e maand, en vergelijkbare bonussen. Uit Figuur 5.2 blijkt dat een aanzienlijk percentage een eindejaarsuitkering ontvangt. Vooral in Duitsland vindt dit veel plaats, gevolgd door België en Nederland. In Nederland rapporteert 45% van de respondenten deze bonus te krijgen, dat suggereert een flinke onderrapportage omdat de eindejaarsbonus als collectieve arbeidsvoorwaarde voor iedereen is opgenomen in de cao. Opvallend is dat in Duitsland de respondenten in een o&o-functie aanzienlijk vaker zo'n bonus zeggen te krijgen dan de respondenten in een niet-o&o functie.

Vervolgens is gekeken naar bijdragen van de werkgever voor reiskosten. Hieronder wordt verstaan een bijdrage aan reiskosten naar en van het werk, een bijdrage aan een openbaar vervoer kaart, en een lease- of bedrijfsauto. Slechts voor twee landen hebben we observaties. Met 26% van de o&o respondenten en 29% van de niet-o&o respondenten wordt deze bijdrage vaker gerapporteerd in Nederland dan in België (respectievelijk 11% en 16%).

Ook analyseren we hier het percentage respondenten dat rapporteert tenminste één keer per week thuis te werken. Hier zien we voor de meeste landen een groot verschil tussen de wetenschappelijke respondenten en de ondersteunende respondenten; de eerstgenoemden telewerken aanzienlijk meer dan de laatstgenoemden. Het meest in de VK met 55%, gevolgd door Nederland met 47% van de o&o respondenten. In België is dit met 22% het laagst.

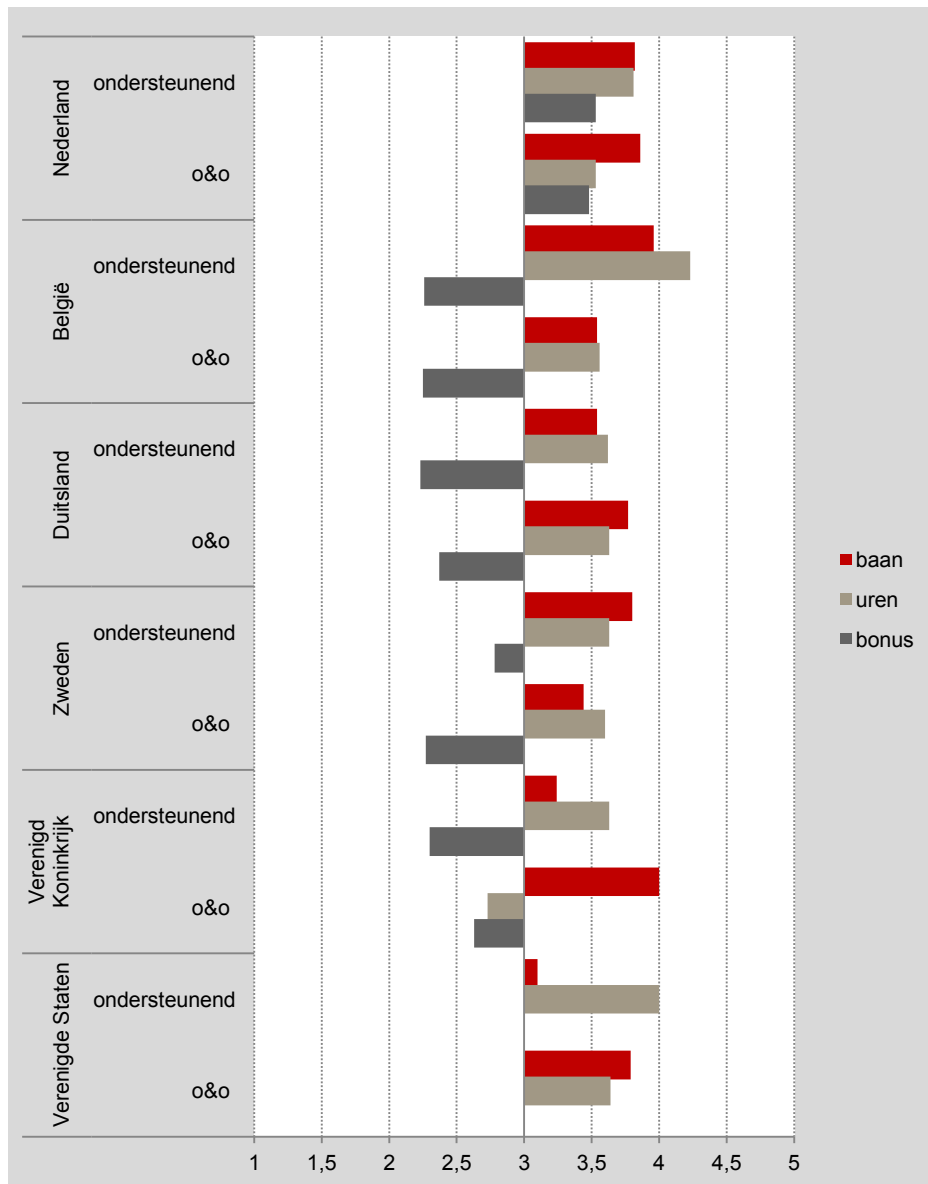
Figuur 5.3 Secundaire arbeidsvoorwaarden in het hoger onderwijs, naar land en functie.



Bron: WageIndicator 2010-2014. Voor Zweden en de VS zijn er te weinig observaties.

Om de secundaire arbeidsvoorwaarden in een breder perspectief te plaatsen laten we hieronder zien hoe tevreden de respondenten zijn met hun baan, hun arbeidsuren en hun bonussen. In alle landen is men meer tevreden met de baan en arbeidsuren dan met de bonussen. Wel is de tevredenheid met bonussen hoger in Nederland dan in de andere landen. De tevredenheid met de arbeidsuren varieert weinig, alleen in de VK zijn de wetenschappers relatief ontevreden. Ook de tevredenheid met de baan varieert weinig tussen de landen, ze is het hoogst in Nederland.

Figuur 5.4 Tevredenheid met de baan, de arbeidsuren en de bonussen (gemiddelde score op een schaal van 1=zeer ontevreden tot 5=heel tevreden)



Bron: WageIndicator 2010-2014. De vragen over tevredenheid met bonussen zijn niet gesteld in de VS.

Tot slot geeft Tabel 5.4 nog een overzicht van de aanvullende arbeidsvoorwaarden die van belang zijn voor de verschillende wetenschappelijke functies in dit onderzoek. Hieronder vallen werkgeversbijdragen voor pensioenen, zwangerschapsverlof, individuele toeslagen etc. De tabel pretendeert slechts een overzicht te geven van de meest belangrijke aanvullingen, zonder volledig te zijn of al te veel detailbeschrijvingen te geven. In Bijlage A worden de beloningssystemen per land in meer detail uitgewerkt.

Tabel 5.4 Overzicht aanvullende arbeidsvoorwaarden

	extra's	opmerkingen
NL	vakantiedagen 30,5 + nationale feestdagen; geen ouderdomsdagen meer, wettelijk zwangerschapsverlof 16 weken 100% betaald	nauwelijks lokale verschillen. Sommige buitenlanders kunnen gebruik maken van fiscaal gunstige '30%-regeling'.
Frankrijk	In dienst van regering i.p.v. universiteit, Toeslag dure regio's (max 3%) & kinderen.	
Duitsland	allerlei toeslagen die allemaal op individuele basis onderhandeld en toegekend worden. Het werkelijke loon kan daardoor in de praktijk hoger uitkomen dan dat van de referentiepersoon in ons voorbeeld.	forse lokale (en individuele) verschillen; helft van werknemers vallen nog onder het oude C-systeem; UD-equivalent komt nauwelijks voor (6% van het personeel)
België	OV- of fietsvergoeding, 35 vakantiedagen (VUB, UA), daar bovenop vaak week collectief verlof met Kerst, ziektekosten gratis (VUB), zwangerschapsverlof 15 weken	erg lange schalen, tot wel 24 treden; 'automatische' schaalverhoging UD na 6 jaar en UHD na 9 jaar anciënniteit (Antwerpen); doorbetaling bij ziekte 666 dagen
Zwitserland	vier maanden zwangerschapsverlof tegen 90-100 %. vakantiedagen 24-34 afhankelijk van leeftijd en lengte dienstverband (ETH 25-30). Individuele prestatietoelagen mogelijk. Na 7 jaar recht op half jaar volledig doorbetaald 'sabbatical' verlof (niet voor UD).	UD automatisch periodiek 1/12 van max-min; onderwijstaak=20%; hoogleraren krijgen direct permanente verblijfsvergunning;
Zweden	Wettelijk ouderschapsverlof 240 dagen per kind per ouder, deels te verdelen onderling. Betaald aan 80% van het loon +10% van de universiteit = 90%. Vakantie = 35 werkdagen, behalve voor jongeren 30-39 (4 dagen minder) en jongeren onder de 30 (7 dagen minder).	Versillen tussen disciplines: top van Engineering or Medicine professor is SEK 75000-90000; top van Humanities or Arts professor: SEK 59000-63000. Head of Department en decaan krijgen extra toelage. Onderwijstaak van professoren nihil, daarentegen van andere functies 70-80%.
UK	aantal vakantiedagen verschilt per universiteit, Aberdeen 41 dagen en Oxford 38 dagen (incl. national bank holidays); Maternity leave 100% betaald varieert van 16 weken tot 26 weken Toeslag dure regio's: London Weighting varieert per universiteit, jaarlijks £ 2,407 (UoLondon) tot £ 4365 (UoGreenwich).	ziektelasten meestal niet vergoed Extra salaris voor aanvullende bestuurlijke functies.
USA	in principe 3 maanden vrij in de zomermaanden; ruimte voor bijklussen op Summer Schools bijvoorbeeld, 'total compensation' van full profs is zo'n 27% meer dan alleen het salaris	prijsverschillen tussen steden onderling koersschommelingen \$ grote verschillen per universiteit en per individu; religieuze universiteiten betalen vaak minder

6 Conclusies

De salarissen van het Nederlandse academisch personeel zijn zeker concurrerend ten opzichte van andere Europese landen. Alleen in Zwitserland, de Verenigde Staten en aan de topuniversiteiten van Engeland ligt het basissalaris gemiddeld hoger. In veel landen kan daarnaast nog sprake zijn van individuele toeslagen.

6.1 Conclusie

Na correctie voor internationale verschillen in zowel koopkracht als belastingheffing blijkt dat Zwitserland zich in termen van netto beloning meet met de absolute topuniversiteiten in de Angelsaksische landen: het referentiesalaris voor de drie academische functies ligt zelfs hoger in Zwitserland. Na Zwitserland en de Angelsaksische topuniversiteiten komen Nederland (indien de collectieve jaarlijkse looncomponenten worden meegeteld) en de andere Angelsaksische universiteiten. In de rest van Europa (Duitsland België, Zweden, Noorwegen en Frankrijk) ontvangt het academisch personeel een lager basissalaris dan in Nederland.

Belgische universiteiten blijken na loonheffing lagere salarissen te betalen dan Nederlandse universiteiten. Het bruto voordeel van de Belgische wetenschappers wordt volledig geabsorbeerd door de relatief hoge belastingtarieven. Ook het Duitse bruto voordeel verdwijnt grotendeels door belastingheffing. In de Verenigde Staten en zeker bij de Amerikaanse en Britse topuniversiteiten is het salaris van hoogleraren aanzienlijk hoger dan dat van de andere functies: de salarisprofielen vertonen als het ware een knik. De promotie van respectievelijk ‘associate professor’ en ‘senior lecturer’ naar ‘full professor’ en ‘professor’ wordt in deze landen dus relatief goed beloond.

Bovenop deze referentiesalarissen zijn diverse toeslagen mogelijk, die de vergelijking bemoeilijken. Met name in Duitsland spelen individuele toeslagen een substantiële rol in het nieuwe systeem. In Nederland en België zijn collectieve toeslagen van belang (vakantiegeld, eindejaarsuitkering). Daarnaast kunnen buitenlandse academici in Nederland onder bepaalde condities gedurende acht jaar lang een belangrijke belastingkorting krijgen, de zogenaamde 30-procentsregeling. De tevredenheid van universitaire medewerkers met de arbeidsuren steekt in het Verenigd Koninkrijk negatief af ten opzichte van landen als Nederland, België, Duitsland en Zweden.

6.2 Kanttekeningen bij de onderzoeksresultaten

Wat is nu de waarde van ons onderzoek? In hoeverre zijn de gehanteerde methode en beschikbare gegevens betrouwbaar genoeg om tot robuuste uitspraken te komen over beloningsverschillen? De resultaten zijn zeker geschikt om een internationaal vergelijkend beeld te kunnen schetsen van de beloning van wetenschappelijk personeel, maar de volgende nuanceringspunten zijn daarbij op z'n plaats:

- Hoewel in dit onderzoek een correctie voor koopkracht wordt aangebracht zijn ook binnen landen duidelijke verschillen in koopkracht. Zo liggen bijvoorbeeld de woonlasten in Amsterdam hoger dan in Groningen. Wat hier wordt gepresenteerd is het 'best haalbare', bij gebrek aan betrouwbare prijsindices per stad in plaats van per land.
- De methode voor de berekening van belastingen en sociale premies is gebaseerd op een eenpersoonshuishouden, dus zonder partner of kinderen. In sommige landen is het belastingstelsel meer afhankelijk van het soort huishouden dan in andere landen, waardoor verschillen bestaan tussen de referentiepersoon uit het onderzoek en het feitelijke inkomen in een huishouden.
- Interessant is verder dat eventuele toeslagen (bovenop de referentiesalarissen) afgerekend worden tegen het marginale tarief, dat per land nogal verschilt. Zo is het marginale tarief in Duitsland relatief laag, terwijl juist in Duitsland die salaristoelagen onder professoren een veel voorkomende en belangrijke factor zijn.
- De mogelijkheden voor 'bijklussen' verschillen per land. In de VS zijn daarvoor meestal drie hele zomermaanden beschikbaar: het jaarsalaris wordt verdiend in negen maanden.
- In Nederland en België wordt het salaris jaarlijks aangevuld met vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Dit zijn collectieve toeslagen die wettelijk of per cao zijn vastgelegd en voor iedereen gelden. Ook de Zwitserse arbeidscontracten kennen een dertiende maand. Deze structurele looncomponenten zijn uiteindelijk ook meegenomen in de berekening, in hoofdstuk 5.
- De exacte functievereisten (onderwijstaak, publicatievereisten etc.) kunnen soms verschillen, afhankelijk van bijvoorbeeld de algemene organisatiecultuur. En vanwege die vereisten kunnen ook de gemiddelde prestaties en reputatie in een land hoger of lager uitvallen. In het Verenigd Koninkrijk komt het ook voor dat functies gecombineerd worden, zoals professor en decaan.
- Naast verschillen tussen landen zijn er ook verschillen tussen individuen *binnen* dezelfde functie in een land, met name wanneer het salaris niet (zoals in Nederland, België en Frankrijk) collectief bepaald wordt maar op individuele basis uitonderhandeld wordt.
- Er zou desgewenst meer informatie verzameld kunnen worden over nationale stelsels van ziektekostenverzekering en sociale verzekering. Maar je ontkomt ook dan niet aan het feit dat slechts enkele landen een algemeen stelsel hebben en dat de verschillen tussen individuen binnen een land soms groter zijn dan de verschillen van gemiddelden tussen de landen zelf. Daarnaast zijn veel verschillen niet zo eenvoudig in geld uit te drukken (bv. de dekking van een verzekering).
- Bij de interpretatie van internationale verschillen moet altijd bedacht worden hoe groot eventuele loonstijgingen zijn in verhouding tot de verschillen die zouden ontstaan als de wisselkoersen veranderen. Zo heeft bijvoorbeeld de afgelopen vijf jaar, ten opzichte van de euro, de dollarkoers gefluctueerd tussen 1,06 en 1,47 en de koers van het Britse pond tussen 0,70 en 0,90.

- Sommige universiteiten bemoeien zich actief met de huisvesting van hun nieuwe personeel. Uiteraard heeft dit in de praktijk impact op de concurrentiepositie, het maakt een eventuele overstap namelijk een stuk eenvoudiger en waarschijnlijk goedkoper. Dit soort ‘transactiekosten’ en hun impact op een verhuisbeslissing zijn echter nauwelijks te kwantificeren en (mede daarom) in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.
- In Nederland kunnen sommige buitenlanders gebruik maken van een fiscaal voordelige regeling om gedurende acht jaar 30% van hun inkomen netto te laten uitkeren in plaats van bruto; de zogenaamde ‘regeling voor extraterritoriale kosten’. Uiteraard verhoogt deze regeling de internationale concurrentiepositie van de Nederlandse salarissen indien de werknemer hiervoor in aanmerking komt.

Bijlage A Bronnen loongegevens

Nederland

Cao Nederlandse Universiteiten, (beschikbaar via www.vsnun.nl)

- Functieniveau-matrix UFO: UD in schaal 11/12, UHD in schaal 13/14 en hoogleraar in schaal H2/H1.
- Salaristabel per 1-1-2015.
- Cao NU, 1-1-2015 t/m 1-7-2016.

In Nederland wordt voor alle veertien grote universiteiten één en dezelfde cao afgesloten, inclusief inschalingsystematiek, vakantiedagenregeling etc. In deze cao is soms een beperkte mogelijkheid voor lokale nuances, maar de verschillen tussen universiteiten zijn relatief klein. Er is ook een bovenwettelijke regeling voor wat betreft ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Het vakantiegeld is inmiddels gelijk aan een volledige dertiende maand: 8,3 procent. In de huidige cao is vastgelegd dat de salarisbedragen per 1-1-2016 met 1 procent zullen stijgen.

België

Het huidige systeem is vastgelegd door de Vlaamse regering, en lijkt redelijk op het Nederlandse: per functie twee schalen (barema's). Verschil is echter dat de twee functieschalen veel meer gelijk opgaan, én dat ze maar liefst 24 treden bevatten (UD en UHD). De universiteit van Antwerpen heeft expliciet vastgelegd dat bij normaal presteren UD's na zes jaar en UHD's na negen jaar overgaan naar de hogere schaal.

Vergelijkbaar met Frankrijk zijn ook hier de bedragen eenmalig vastgesteld in weddeschalen en worden die bedragen met een nationale indexfactor (de verhogingscoëfficiënt) aangepast aan de inflatie. België werkt voor alle ambtenaren met automatische indexering. Bijzonder aan dit systeem is dat de nationale index gekalibreerd is op 1990=100. Als de algemene prijsindex een bepaalde vastgestelde waarde (de spilindex) bereikt, worden de lonen automatisch verhoogd met 2%. De laatste overschrijding van de spilindex was in november 2012. De verhogingscoëfficiënt is daarom in januari 2013 aangepast naar 160,84%. De spilindex zal in januari 2016 weer overschreden worden. Dit zou dus een verhoging van de lonen met 2% tot gevolg hebben. Echter, de regering heeft ingestemd met een zogeheten indexsprong. Dit houdt in dat ondanks de spilindex-overschrijding de lonen *niet* zullen stijgen. De verhogingscoëfficiënt van 160,84% blijft voorlopig dus van kracht.

Uitleg loonstijging: <http://www.wedden.fgov.be/indexation/default.htm>

Recente salarisschalen: https://admin.kuleuven.be/personeel/wedde/wedde_AP.html

Duitsland

Duitsland is een uniek geval en eigenlijk zeer moeilijk vergelijkbaar omdat er ondanks een landelijk beloningssysteem behoorlijke verschillen mogelijk zijn tussen individuen vanwege allerlei specifieke toeslagen en belastingheffing. Bij het verzamelen en interpreteren van de informatie hebben we hulp gehad van Dr. M. Kol (Universität Osnabrück).

Ten eerste is in Duitsland voor al het sinds 2005 nieuw aan te stellen personeel een nieuwe systematiek ingesteld (W-besoldung) die in tegenstelling tot de oude systematiek (C-besoldung) nauwelijks schalen en geen periodieken meer kent. De nieuwe systematiek heeft geleid tot veel discussie, met als voorlopig resultaat dat in 2012 de rechter heeft bepaald dat voor de W2- en W3-schalen alsnog periodieken ingesteld moesten worden na zeven en veertien dienstjaren. De oude systematiek (C-besoldung) bevat loonschalen met vijftien treden en periodieke verhoging op basis van dienstjaren. Om het W-systeem niet te veel af te laten wijken van het C-systeem, is het de bedoeling dat universiteiten 'Leistungszulage' geven. Dit zijn 'prestatietoelagen' voor bijzondere verdiensten zoals promotie, waarneming, of het binnenhalen van derdegeldstroomgelden. Maar het kan ook gewoon een ongespecificeerde toeslag betreffen die het gevolg is van schaarste en/of goed onderhandelen (Berufungs- of BleibeLeistungsbezüge). Dit leidt er bijvoorbeeld toe dat de toelagen in de geesteswetenschappen gemiddeld lager zijn dan van ingenieurs. Het grote verschil met de oude systematiek is dat dit geen recht is dat de werknemer kan afdwingen, maar resultaat van subjectieve beoordeling (vaak door collega's). Ook zijn de Juniorprofessoren (UD-niveau) uitgesloten van deze Leistungszulage. Voor hen is dus nauwelijks salarisgroei mogelijk.

Hoewel al het bestaande personeel er voor kon kiezen om volgens de nieuwe methode beloond te worden, is dat nauwelijks gebeurd. Inmiddels wordt ongeveer de helft van het personeel betaald via de nieuwe W-schalen, en de andere helft via de oude C-schalen. Uit vergelijkingen blijkt dat de gemiddelde beloning in de C-schalen duidelijk hoger ligt dan in de vergelijkbare W-schalen. Er zijn helaas nauwelijks gegevens bekend over de manier waarop de prestatietoelagen worden toegekend. Wel is bekend dat dit enorm verschilt per Bundesland, universiteit en zelfs per vakgroep. In feite is onbekend wat precies het maximumsalaris is in de W2- en W3-systematiek. Omdat de helft van het huidige personeel nog onder de C-systematiek valt, hebben we ervoor gekozen om de maxima van de C-3 en C-4 schaal te nemen als indicatie van het maximaal te verdienen salaris voor UHD en hoogleraar. Het salaris in de W1-schaal is begrenst op 110% van het minimumsalaris, omdat in de praktijk in sommige gevallen na enkele jaren een eenmalige verhoging plaatsvindt. Meestal zal men echter doorstromen naar een W2-functie, slechts 6 procent van het wetenschappelijk personeel valt in de W1-schaal.

Verdeling over de verschillende schalen in Duitsland

schaal	aandeel
W1	6%
W2	16%
W3	30%
C2-C4	48%

Bron: Statistische Bundesamt, geciteerd uit Biester (2015).

Ten tweede kan in Duitsland het basissalaris nog flink opgekrikt worden m.b.v. allerlei toeslagen. Dat kan gerelateerd zijn aan prestaties (BerufungsLeistungsbezüge) maar ook aan arbeidsmarktschaarste (BleibeLeistungsbezüge). Tot slot zijn er ook altijd nog mogelijkheden om 'besondere Leistungbezüge' toe te kennen. De hoogte van deze individuele toeslagen varieert niet alleen per universiteit of vakgroep maar ook per persoon. Zodoende ligt het werkelijke salaris dus vaak aanzienlijk hoger dan het salaris van de door ons gekozen referentiepersoon zonder vrouw en kinderen.

Tot slot: het marginale belastingtarief aan de bovenkant is in Duitsland (in ieder geval voor de meeste hoogleraren) lager dan in het midden van de loonverdeling. Dat betekent dat over de door ons niet meegerekende toeslagen relatief weinig belasting betaald wordt, waardoor een eerlijke vergelijking met Nederland nog eens extra bemoeilijkt wordt.

Tabellen W en C: <http://www.hochschulverband.de/cms1/435.html>

Tabellen 2014/2015: <http://www.beamtenbesoldung.org/besoldungstabellen.html>

Besoldungsgruppen: <http://www.beamtenbesoldung.org/besoldungsgruppe.html>

W-besoldung; grafieken en tabellen met minima en gemiddelden:

<http://www.w-besoldung.net/forschung/zahlen-zur-w-besoldung/>

[http://www.w-](http://www.w-besoldung.net/fileadmin/content/forschung_docs/2015_01_05_Kritik_und_Lob_der_W-Besoldung.pdf)

[besoldung.net/fileadmin/content/forschung_docs/2015_01_05_Kritik_und_Lob_der_W-Besoldung.pdf](http://www.w-besoldung.net/fileadmin/content/forschung_docs/2015_01_05_Kritik_und_Lob_der_W-Besoldung.pdf)

Uitleg W-besoldung: <http://www.w-besoldung.net/informationen/was-ist-die-w-besoldung/>

Frankrijk

Frankrijk maakt voor zijn ambtenaren gebruik van 'Barème' schalen, vergelijkbaar met de Engelse 'spine points'. Een standaard systeem dat regelmatig geïndexeerd wordt en waar de schalen van de universiteiten alshetware overheen gelegd zijn. Het startsalaris van een 'Maître de conférences classe normale' is per jaar bijvoorbeeld minimaal 454 keer en maximaal 821 keer maal de huidige waarde van de index/100 (zie onderstaande tabel).

Grade	échelon	Durée moyenne	INM ou équivalent	Montant Mensuel brut en euros	Montant ANNUEL brut en euros
Classe normale	1	1 ans	454	2102	25.226
Classe normale	2	2 ans 10 mois	511	2366	28.393
Classe normale	3	2 ans 10 mois	564	2611	31.338
Classe normale	4	2 ans 10 mois	623	2884	34.616
Classe normale	5	2 ans 10 mois	673	3116	37.394
Classe normale	6	3 ans 6 mois	719	3329	39.950
Classe normale	7	2 ans 10 mois	749	3468	41.617
Classe normale	8	2 ans 10 mois	783	3625	43.506
Classe normale	9		821	3801	45.618

Wij gebruiken Barème B index geldig; de waarde is per 1-10-2010 vastgesteld op € 5.556,35 en sindsdien niet meer verhoogd.⁹ De hoogte van de index wordt regelmatig door de overheid vastgesteld, en is o.a. te vinden op <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>. Bovenop de basissalarissen zijn nog lokale toeslagen en familietoelagen mogelijk. De lokale toeslag (*indemnité de résidence*) is afhankelijk van de locatie van de universiteit en kan niets, 1% (Lyon en diverse andere regio's) of 3% (Parijs, Marseille) van het totale salaris bedragen. De familietoelag (*Supplément familial de traitement*) is wat ingewikkelder; die bestaat uit een (zeer bescheiden) vast deel en een (veel groter) variabel deel, die beiden afhangen van het aantal kinderen maar wel een maximum kennen.

⁹ <http://www.fonction-publique.gouv.fr/remuneration-principale>

Frankrijk kent twee niveaus voor gepromoveerden: maître de conférences en professeur des universités. Uit de salaristabellen blijkt echter dat deze twee niveaus qua salaris gedeeltelijk overlappen; dit overlappende gedeelte beschouwen we als het gedeelte van de arbeidsmarkt voor wetenschappers dat relevant is voor de middelste categorie (universitair hoofddocent). Het minimum - en maximum salaris voor een UD is dan respectievelijk 454 maal de index/100 en 821 maal de index/100. Voor een UHD is dit 658 maal de index/100 en 963 maal de index/100 en voor een professor 821 maal de index/100 en 1320 maal de index/100. Bij het verzamelen en interpreteren van de informatie hebben we hulp gehad van prof. S. Bazen (Aix-Marseille Université).

Salarisschalen Maître de conférences:

<http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/spip.php?article2575>

<http://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-etat-maitre-conferences/0/5141.htm>

Salarisschalen Professeur des Universités: <http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/spip.php?article2576>

<http://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-etat-professeur-universites-pu-toutes-disciplines/0/5138.htm>

Zwitserland

De Zwitserse situatie is vrij complex, de meeste universiteiten zijn kantonale universiteiten. Om een beeld te kunnen schetsen van het land als geheel beperken we ons net als in 2007 tot de federale instellingen van de ETH. Dit mede op advies van Dr. Thomas Liebig (Universität Sankt-Gallen), die ons heeft bijgestaan bij het interpreteren van de resultaten. Volgens Dr. Liebig staat tegenover de hoge salarissen een onderwijstaak van zeker acht uur per week en een flinke hoop administratieve lasten. Ook moet de eigen ziektekostenverzekering betaald worden. De UD krijgt elk jaar automatisch een verhoging, die klimt in 12 jaar van het minimum naar het maximum van de schaal. Bij de UHD en professor is de loonsverhoging afhankelijk van de beoordeling.

Uit informatie van prof. Suter van de universiteit van Neuchatel blijkt dat op die universiteit de salarissen op een iets lager niveau liggen. UHD en professor worden betaald volgens dezelfde schaal, de schaalmiddens op de universiteit van Neuchatel zijn CHF 159.015 voor UD en CHF 180.836 voor UHD en professor. Dat is weliswaar 13 tot 26 procent lager dan bij de ETH, maar nog steeds hoger dan alle andere UD en UHD salarissen.

“Verordnung des ETH-Rates über die Professorinnen und Professoren der Eidgenössischen Technischen Hochschulen“: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20031273/201501010000/172.220.113.40.pdf>

Zweden

In Zweden worden de lonen volstrekt individueel bepaald. Informatie is gebruikt uit loonstatistieken van de universiteiten van Lund en Uppsala (breed) en de KTH Stockholm (technisch). Maar uiteindelijk zijn de precieze cijfers overgenomen uit de nationale statistiek ‘lönebiliga 2014’. Die cijfers komen van de vakbond SULF, die een zeer belangrijke rol speelt in de begeleiding van individuen bij hun loononderhandeling. De nationale cijfers komen in grote lijnen overeen met het gemiddelde van de twee brede universiteiten, de KTH zit gemiddeld hoger. De gemiddelden liggen in Lund iets hoger dan in Uppsala, maar Lund heeft ook veel meer spreiding. Als minimum en maximum van de loonschalen is in de praktijk gekozen voor het tiende en het negentigste percentiel (p10 en p90) van de nationale loonstatistiek. Bij het

verzamen en interpreteren van de informatie hebben we hulp gehad van professor D. Anxo (Linnaeus University) en Stefan Bystedt (Lund University).

Noorwegen

De situatie in Noorwegen lijkt op die in Zweden: er is weliswaar een schaal met bedragen (vergelijkbaar met spine points in UK of Baresmes in Frankrijk) maar de inschaling gebeurt op individuele basis. Er zijn geen wettelijke schalen met minimale en maximale bedragen per functie. De meest betrouwbare informatie komt ook hier van de vakbond, die een jaarlijkse enquête houdt onder haar leden. Deze is zeer betrouwbaar, omdat de meeste ambtenaren in Noorwegen lid zijn van die vakbond. Maar daarnaast is er ook een *integrale* registratie (Statens sentrale tjenestemannsregister) waarvan de verdelingen over de 'spine points' gepubliceerd worden. Met behulp van die bron konden de maxima en minima bepaald worden. Bij het verzamelen en interpreteren van de informatie hebben we hulp gehad van Dr. M.L.C. Damen (NOKUT).

https://www.regjeringen.no/contentassets/a0baf82849424063817b5b2af4f02804/2015_hovedlovnstabel_endelig.pdf

https://www.forskerforbundet.no/Documents/statistikk/lonn/11_Antall-stillinger-per-lynnstrinn_2014.pdf

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/lynn-og-tariff-i-staten/SST/id473320/>

VK

De salarissen van UD en UHD zijn gelinkt aan standaard 'spine points'. De hoogste salarisposities zijn zogenaamde 'discretionary points', hetgeen betekent dat ze pas toegekend mogen worden na specifiek daartoe te besluiten, op individuele basis. Omdat deze niveaus wel degelijk deel uitmaken van de carrièremogelijkheden hebben we deze discretionary points meegenomen in onze analyse.

Elke universiteit maakt gebruik van net iets andere spine points en discretionary points voor de salarisschalen van UD en UHD. We zijn uitgegaan van de salarisschalen van de universiteiten Essex, Edinburgh, Bath, London, Bristol, Liverpool, Manchester Metropolitan, Exeter, Warwick, Glasgow, Sheffield en Aberdeen. Op basis van deze universiteiten hebben we een gemiddelde salarisschaal berekend voor zowel UD als UHD.

Voor professoren is op landelijk niveau alleen een minimum vastgesteld. Ook hier hebben we gekeken welke salarispositie bovengenoemde universiteiten gebruiken als minimum en daarvan het gemiddelde genomen. Daarnaast is tevens een nationaal gemiddelde bekend voor professoren, afkomstig uit een onderzoek van Times Higher Education. Zie: <https://www.timeshighereducation.co.uk/sites/default/files/Attachments/2015/03/30/d/p/v/average-salary-full-time-staff-2013-2014.pdf>.

Van de University of Cambridge zijn zowel minima, maxima als empirische gemiddelden beschikbaar voor de drie functies.

Zie: http://www.hr.admin.cam.ac.uk/files/single_salary_spine_1_august_2014_-_grades_7-12_final.pdf en <http://www.admin.cam.ac.uk/reporter/2014-15/weekly/6370/EqualPayReview2014.pdf> (Appendix B2).

Voor Oxford University zijn de salarisschalen van UHD en professor te vinden op: <https://www.admin.ox.ac.uk/finance/epp/payroll/scales/academicsalaryscales/>. Er zijn

verschillende typen Associate Professors. Het verschil zit in het feit of het salaris geheel door de universiteit wordt uitbetaald of dat een deel door de universiteit en een deel door het college wordt betaald. Alle typen verdienen uiteindelijk jaarlijks hetzelfde bedrag, ongeacht het soort contract dat ze hebben. De discretionary points voor professoren zijn te vinden op: <http://www.admin.ox.ac.uk/finance/epp/payroll/scales/allowancesandawards/>. Bij het verzamelen en interpreteren van de informatie hebben we hulp gehad van professor I. Theodossiou (University of Aberdeen) en de secretariaten van Oxford en Cambridge.

VS

Het Amerikaanse magazine 'The Chronicle of Higher Education' (<http://chronicle.com/>) bevat als jaarlijks terugkerend onderdeel de AAUP Faculty Salary Survey, samengesteld door de American Association of University Professors (AAUP) (<http://chronicle.com/stats/aaup/>). Deze survey publiceert elk jaar de gemiddelde salarissen in academische functies, uitgesplitst naar universiteit. Het bevat in 2014/15 in totaal 1.136 instellingen waarvan er echter maar 215 gerekend worden tot de zogenaamde 'Doctoral institutions'. Dit zijn universiteiten uit ons onderzoek, zij zijn de instellingen die ook promoties mogen begeleiden en daardoor de enige die vergelijkbaar zijn met wat wij in Europa een universiteit zouden noemen. Normaal gesproken geeft men op zo'n universiteit slechts negen maanden les, en is er in de zomer dus tijd om extra inkomen te verdienen door les te geven op een van de vele Summer Schools. De 'total compensation' voor full professors is gemiddeld zo'n 27% hoger dan de salariscomponent.

Van de zes topuniversiteiten zijn geen minima en maxima beschikbaar, maar wel empirische gemiddelden uit het jaar 2013/14. Aan deze zes universiteiten werkt 6,2 procent van alle professoren van de Doctoral institutions.

Bijlage B Bruto-netto calculatie

Average personal income tax and social security contribution rates on gross labour income, 2014
Single person, no children
Local currencies

		% of average wage			
		67%	100%	133%	167%
		D	A	B	C
Belgium	<i>income level</i>	31.131	46.464	61.798	77.596
AW = 46.464	'All-in'	35,9%	42,3%	46,5%	49,2%
	till threshold	11.174	19.670	28.754	38.149
	marginal	54,9%	54,9%	59,4%	59,8%
France	<i>income level</i>	25.076	37.427	49.778	62.504
AW = 37.427	'All-in'	26,7%	28,7%	32,1%	34,2%
	till threshold	6.695	10.741	15.994	21.405
	marginal	32,1%	43,8%	42,5%	42,5%
Germany	<i>income level</i>	30.788	45.952	61.116	76.740
AW = 45.952	'All-in'	34,6%	39,5%	42,3%	43,8%
	till threshold	10.643	18.169	25.823	33.631
	marginal	47,0%	52,3%	52,7%	44,3%
Netherlands	<i>income level</i>	32.733	48.856	64.978	81.589
AW = 48.856	'All-in'	25,4%	31,4%	35,7%	39,3%
	till threshold	8.303	15.331	23.200	32.072
	marginal	42,0%	45,8%	53,4%	53,4%
Norway	<i>income level</i>	363.399	542.386	721.373	905.785
AW = 542.386	'All-in'	25,3%	28,8%	32,6%	35,2%
	till threshold	92.020	156.370	235.485	318.447
	marginal	35,2%	44,2%	44,2%	47,2%
Sweden	<i>income level</i>	273.343	407.974	542.606	681.317
AW = 407.974	'All-in'	21,8%	24,4%	30,2%	35,1%
	till threshold	59.619	99.472	164.127	239.340
	marginal	28,3%	31,9%	51,9%	56,9%
Switzerland	<i>income level</i>	60.650	90.522	120.394	151.172
AW = 90.522	'All-in'	14,4%	17,4%	20,0%	22,3%
	till threshold	8.746	15.738	24.113	33.692
	marginal	21,7%	27,6%	28,1%	32,2%
United Kingdom	<i>income level</i>	23.874	35.633	47.391	59.507
AW = 35.633	'All-in'	19,6%	23,7%	26,9%	30,0%
	till threshold	4.685	8.448	12.763	17.851
	marginal	32,0%	32,0%	42,0%	42,0%
United States	<i>income level</i>	33.550	50.075	66.600	83.625
AW = 50.075	'All-in'	21,7%	24,8%	28,4%	30,6%
	till threshold	7.294	12.438	18.932	25.624
	marginal	29,3%	39,3%	39,3%	39,3%
UK-top	<i>income level</i>	23.874	35.633	47.391	59.507
AW = 35.633	'All-in'	19,6%	23,7%	26,9%	30,0%
	till threshold	4.685	8.448	12.763	17.851
	marginal	32,0%	32,0%	42,0%	42,0%
US-top	<i>income level</i>	33.550	50.075	66.600	83.625
AW = 50.075	'All-in'	21,7%	24,8%	28,4%	30,6%
	till threshold	7.294	12.438	18.932	25.624
	marginal	29,3%	39,3%	39,3%	39,3%

In de tabel links is per land weergegeven wat het gemiddelde loon is (AW) en vervolgens wat daardoor de verschillende referentiekomens zijn waarvoor het gemiddelde en marginale tarief bekend is. De referentiepunten A, B, C en D zijn als volgt:

- A = gemiddelde salaris
- B = gemiddelde salaris * 133%
- C = gemiddelde salaris * 166%
- D = gemiddelde salaris * 66%

Op elk van deze referentiepunten in de inkomensverdeling is bekend:

- het 'all-in' belastingtarief
- de bijbehorende verschuldigde belastingsom
- het marginale tarief

Met all-in wordt bedoeld het totaal van landelijke & regionale belastingen plus de sociale zekerheidspremies.

De berekening is dan als volgt: wanneer iemand in België bruto € 61.798 verdiend, betaalt hij daarover **€ 28.754** belasting, hetgeen inhoudt *gemiddeld 46,5%*. Verdient hij bv. € 62.211 dan valt hij in klasse B en betaalt hij over het meerdere een *marginale* tarief van **59,4%**.

Dus over zijn inkomen tot aan de grens van klasse B (**€ 61.798**) betaalt hij € 28.754. Over het meerdere, (62.211 min 61.798 = 413) betaalt hij: € 413 * 59,4% = **€ 246**. In totaal betaal hij dus 28.754 + 246 = € 28.999 belasting. Dat betekent een gemiddeld tarief van (28.999/62.211) = 46,6%.

Zodoende wordt rekening gehouden met de steilheid van de verschillende stelsels.

Bruto en netto salaris, lokale valuta

	NL	F	D	B	CH	S	NO	USA	USA-top	UK	UK-top
Bruto:	€	€	€	€	CHF	SEK	NOK	\$	\$	£	£
UD	50.970	35.422	54.995	62.211	182.815	425.496	545.286	80.989	106.650	41.239	45.516
UHD	64.602	45.035	72.640	74.516	213.310	516.060	596.038	92.770	124.883	53.621	54.037
Prof.	84.444	59.481	82.514	87.450	243.771	705.384	747.397	142.141	195.333	76.395	112.208
Netto:	€	€	€	€	CHF	SEK	NOK	\$	\$	£	£
UD	34.671	25.405	32.095	33.212	138.919	320.441	387.634	56.402	71.978	30.997	33.905
UHD	42.062	30.964	40.744	38.201	159.580	382.152	415.954	63.553	83.045	38.242	38.483
Prof.	50.847	39.361	46.325	43.413	180.218	452.360	500.409	93.521	125.808	51.450	72.222
Gemiddeld tarief:											
UD	32,0%	28,3%	41,6%	46,6%	24,0%	24,7%	28,9%	30,4%	32,5%	24,8%	25,5%
UHD	34,9%	31,2%	43,9%	48,7%	25,2%	25,9%	30,2%	31,5%	33,5%	28,7%	28,8%
Prof.	39,8%	33,8%	43,9%	50,4%	26,1%	35,9%	33,0%	34,2%	35,6%	32,7%	35,6%

Bron: Eigen berekening o.b.v. OECD (2015).

De OECD publicatie 'Taxing Wages' is als publicatie te verkrijgen bij de OECD, maar de 'OECD Tax Database' tabellen zijn ook te downloaden via hun website. Voor onze correctie zijn vooral de tabellen I.4 en I.5 van belang.



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl