

## Eind van zwakke loonontwikkeling komt in zicht

De werkloosheid loopt snel terug en de arbeidsmarkt wordt krapp(er). (a) Een toename van de loonstijging ligt daarom voor de hand, maar tot nog toe is daarvan niet of nauwelijks sprake. De vraag hoe dat komt, leeft breed. Verschillende verklaringen zijn mogelijk, maar welke factoren hier leidend zijn, is lastig te zeggen.

### Arbeid aan de verliezende hand?

Over een periode van tientallen jaren neemt het inkomensaandeel van arbeid (arbeidsinkomensquote; aiq) gestaag af in veel geavanceerde economieën, alsook in veel grote opkomende economieën. Deze trend is breed erkend en bestudeerd. (b) Globalisering, technologische vernieuwing en de daling van de prijs van kapitaalgoederen zijn hier debet aan. (c) Deze structurele veranderingen in het productieproces verzwakken de marktmacht van werknemersorganisaties, die toch al te kampen hebben met dalende ledenaantallen. In OESO-landen is het aandeel van werknemers die deelnemen aan een cao, gedaald van gemiddeld 45% in 1985 tot 33% in 2015. (d)

### Drukt flexibilisering de loonstijging?

Ook de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt kan een factor zijn. Werknemers in vaste dienst moeten concurreren met een snel groeiende groep zzp'ers, hetgeen de loonstijging geremd kan hebben. Kleinbedrijven met werknemers in loondienst ondervinden concurrentie van eenmanszaken. Voor zzp'ers geldt geen minimumtarief en zij dragen minder belasting en sociale premies af dan werknemers. (e) Toch blijft de loonontwikkeling in bedrijfstakken met een relatief sterk gegroeid aantal zzp'ers, zoals de bouw, het vervoer en de gezondheidszorg, niet zichtbaar achter bij andere bedrijfstakken. (f) Naast dat meer en meer mensen als zelfstandige actief zijn, werken steeds meer mensen op basis van flexibele contracten (werken op afroep, nul-urencontracten). Flexibilisering kan een verschuiving in de prioriteiten van werknemersorganisaties teweegbrengen. Cao-onderhandelingen gaan niet langer alleen over het contractloon, maar ook over het type arbeidscontract en pensioenvoorzieningen.

### Kunnen bedrijven niet meer betalen?

Gezien de recente daling van de aiq en de verwachte stijging met 1,1% per jaar van de arbeidsproductiviteit van bedrijven in de periode 2015-2018, ontbreekt het niet aan ruimte voor reële loonstijging. Speelt overheidsbeleid dan een rol? Geopperd wordt wel dat door hoge werkgeverslasten werknemers weinig profiteren van het gunstige bedrijfsklimaat. De wig (werkgeverslasten inclusief doorbetaling bij ziekte) is sinds begin jaren 2000 echter niet systematisch toegenomen. We moeten hierbij wel bedenken dat ontslagkosten, re-integratieverplichtingen en daarmee samenhangende administratieve lasten niet worden gevangen in de wig. Mogelijk gaat een deel van dergelijke niet-geobserveerde lasten ten koste van de loonstijging.

### Waar naartoe?

De grote ruimte op de arbeidsmarkt die enige jaren geleden ontstond na de diepe recessie, is de afgelopen paar jaar door aanhoudende werkgelegenheidsgroei sterk afgenomen. De arbeidsmarktspanning is op dit moment nog niet zo hoog als in 2008, maar neemt wel toe (Figuur 2.10). Nu het werkloosheidspercentage is gedaald tot 4,8% (julicijfer), is het huidige tempo van de werkgelegenheidsgroei niet lang vol te houden. Een versnelling van de lonen ligt daarom in het verschiet. In de huidige projectie trekt de reële contractloonstijging (bedrijven) aan van 0,9% in 2016 naar 0,5% dit jaar en 0,6% in 2018. De reële loonvoetstijging (bedrijven) neemt toe van 0,0% in 2016 naar 1,1% in 2017 en 1,6% in 2018. Daarmee is de reële loonvoetstijging bij bedrijven in 2018 groter dan de stijging van de arbeidsproductiviteit (1,0%).

(a) Zie CBS, 17 augustus 2017, Bedrijfsleven ervaart personeelstekort ([link](#)).

(b) Zie *Labour losing to capital: what explains the declining labour share?* in *OECD Employment Outlook 2012* ([link](#)).

(c) Het IMF spreekt van *routinization (the automation of routine tasks)*, zie: *Understanding the downward trend in labor income shares in World Economic Outlook*, april 2017 ([link](#)). Zie ook Karabarbounis, L. en B. Neiman, 2014, *The global decline of the labor share*, *Quarterly Journal of Economics*.

(d) Zie *Collective bargaining in a changing world of work in OECD Employment Outlook 2017* ([link](#)).

(e) Zie CPB Policy Brief 2016/14, 17 november 2016, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, ([link](#)).

(f) Internationale studies leveren sterk uiteenlopende, maar veelal significante schattingen van een zogeheten *wage discount* voor zzp'ers, werknemers in deeltijd en werknemers met nul-urencontracten. Vakbondslidmaatschap is algemeen geassocieerd met een *wage premium*. Voor een kort overzicht, zie pagina's 7-8 van *Work, Wages, and Monetary policy*, toespraak van A.G. Haldane, Bank of England, 20 juni 2017.