

Sector : Conjunctuur en collectieve sector
Afdeling/Project : Inkomens en Prijzen
Samensteller(s) : Marcel Lever*
Nummer : 137
Datum : 29 juni 2005

Reële contractloonstijging op lange termijn

Dit memorandum geeft een indicatie voor de reële contractloonstijging op lange termijn (tot 2040). De hoogte van de reële contractloonstijging is van belang voor de bepaling van de benodigde dekkingsgraad voor welvaarts vaste pensioenen. De internationale literatuur biedt hiervoor weinig houvast, aangezien pensioenen in het buitenland veelal worden geïndexeerd met prijzen of brutolonen en niet met contractlonen.

De reële contractloonstijging ligt op lange termijn waarschijnlijk tussen 1% à 2% per jaar; op kortere termijn waarschijnlijk tussen 1% en 1½% per jaar. Dit spoort met de veronderstellingen in de recente literatuur over pensioenen. De Nederlandse toezichthouder voor pensioenfondsen (DNB) staat toe dat pensioenfondsen rekenen met een reële loonstijging van 1%.

De reële contractloonstijging in de collectieve sector ligt mogelijk iets lager dan die in de marktsector, maar het verschil is in de toekomst waarschijnlijk niet meer zo groot als in het verleden.

* Met dank aan Nicole Bosch en Adri den Ouden voor hun ondersteuning bij het onderzoek en aan Frits Bos, Free Huizinga, Rocus van Opstal, Bert Smid, Martijn van de Ven en Ed Westerhout voor hun commentaar op een eerdere versie.

1 Inleiding

Voor de bepaling van de benodigde dekkingsgraad voor welvaarts vaste pensioenen is het nodig zicht te hebben op de reële contractloonstijging op lange termijn. De internationale literatuur biedt weinig houvast voor het bepalen van een bandbreedte van de reële contractloonstijging. Ten eerste worden pensioenen in het buitenland veelal geïndexeerd met prijzen in plaats van met lonen. Ten tweede vallen met name in de Angelsaksische landen minder werknemers onder een cao, zodat een eventuele loonindexatie van de pensioenen veelal betrekking heeft op brutolonen en niet op contractlonen. In de internationale literatuur wordt daarom dikwijls verondersteld dat de pensioenen, evenals de brutolonen, stijgen met de arbeidsproductiviteit; zie bijvoorbeeld Disney (2001).

Het doel van dit memorandum is om een indicatie te geven voor de reële contractloonstijging op lange termijn, zowel in de marktsector als in de collectieve sector. De reële contractloonstijging wordt hierbij gedefinieerd als het verschil tussen de contractloonstijging en de stijging van de consumentenprijsindex voor alle huishoudens (CPI).¹ De lange termijn is hierbij gedefinieerd als de periode tot 2040.

De opbouw van dit memorandum is als volgt. Paragraaf 2 schetst het theoretische en institutionele kader voor de bepaling van de reële contractloonstijging op lange termijn, zowel in de marktsector als in de collectieve sector. Paragraaf 3 analyseert de ontwikkeling van de reële contractlonen in de marktsector en de overheid sinds 1970. Paragraaf 4 beschrijft in het licht van het theoretische kader en de empirie een bandbreedte voor de reële contractloonstijging in de marktsector op lange termijn; paragraaf 5 doet dit voor de collectieve sector. Paragraaf 6 vergelijkt de uitkomsten met de veronderstellingen in de recente literatuur over indexatie van pensioenen. De conclusie staat in paragraaf 7.

2 Theorie en instituties

Marktsector

De reële loonstijging is, bij een constante arbeidsinkomensquote (AIQ), gelijk aan de groei van de arbeidsproductiviteit. De AIQ is het aandeel van de factor arbeid in de toegevoegde waarde. Een constante AIQ kan het resultaat zijn van onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers of van de aard van de productietechnologie (Cobb-Douglas). De AIQ is gedefinieerd als:

¹ Een mogelijk alternatief is de reële loonstijging ten opzichte van de afgeleide inflatie, die geschoond is voor veranderingen in indirecte en consumptiegebonden belasting. De afgeleide inflatie wordt bijvoorbeeld gebruikt voor automatische prijscompensatie in cao's.

$$aiq = \frac{wn}{p_y y}, \quad (2.1)$$

waarbij w de loonvoet, n de werkgelegenheid, p_y de prijs en y het volume toegevoegde waarde.

In relatieve veranderingen resulteert bij een constante AIQ:

$$0 = \dot{aiq} = \dot{w} + \dot{n} - \dot{p}_y - \dot{y}, \quad (2.2)$$

waarbij een punt boven een variabele relatieve veranderingen weergeeft. Na herschikking resulteert dat de reële loonstijging gelijk is aan de groei van de arbeidsproductiviteit:

$$\dot{w} - \dot{p}_y = \dot{h}, \text{ waarbij } \dot{h} = \dot{y} - \dot{n}. \quad (2.3)$$

De Nederlandse vakcentrales gebruiken deze formule ook als uitgangspunt voor de bepaling van de loonruimte. De loonruimte, die aangeeft hoeveel de lonen volgens de vakcentrale nominaal kunnen stijgen, wordt sinds 1994 namelijk bepaald als de stijging van de prijs toegevoegde waarde marktsector plus de arbeidsproductiviteitsgroei marktsector; zie bijvoorbeeld FNV (2004).

Bovenstaande analyse geldt voor de loonvoet. Voor de indexatie van de welvaartsvaste pensioenen met een middelloonregeling is alleen de contractloonontwikkeling relevant.² Ingegane welvaartsvaste pensioenen worden immers alleen geïndexeerd met contractlonen. Een positief structureffect, bijvoorbeeld door een stijging van het gemiddelde opleidingsniveau, leidt wel tot hogere pensioenaanspraken, maar hier staat een navenant grotere premiegrondslag tegenover. Loondrift, bijvoorbeeld door een toename van het toegekende aantal periodieken, leidt bij eindloonregelingen tot extra pensioenaanspraken voor werkenden, terwijl hier geen evenredige groei van de grondslag tegenover staat. Bij middelloonregelingen gaat de groei van de aanspraken min of meer hand in hand met de toename van de premiegrondslag.

Na splitsing van de loonvoetontwikkeling in contractloonstijging, incidentele loonstijging en verandering van de sociale lasten voor werkgevers resulteert:

$$\dot{w}_c + \dot{w}_i + \Delta\tau - \dot{p}_y = \dot{h}, \quad (2.4)$$

² De door pensioenfondsen gehanteerde doorsneepremie is voor oudere werknemers te laag en voor jonge werknemers te hoog. Als bijvoorbeeld alleen oudere werknemers zouden profiteren van een toename van het aantal toegekende periodieken, zou de toename van de premie-inkomsten niet helemaal voldoende zijn voor dekking van de toename van de aanspraken. Aangezien dit effect naar verwachting klein is, wordt hier verder van geabstraheerd.

waarbij de subscripten c respectievelijk i de contractloonstijging en de incidentele loonontwikkeling aanduiden, τ de sociale lasten voor werkgevers en de delta eerste verschillen.³

Daarnaast is het van belang onderscheid te maken tussen de ontwikkeling van de prijs toegevoegde waarde, die relevant is voor ondernemingen, en de consumentenprijsindex, die relevant is voor werknemers. Deze prijsontwikkelingen kunnen uiteenlopen doordat indirecte en consumptiegebonden belastingen wel tot uiting komen in consumentenprijzen, maar niet in de prijs toegevoegde waarde. Bovendien is er een verschil in pakket, doordat de consumentenprijs ook betrekking heeft op bijvoorbeeld huur, gas en zorg en de prijs toegevoegde waarde marktsector niet; de prijs toegevoegde waarde marktsector heeft ook betrekking op investeringsgoederen en export en de consumentenprijs juist op import. Dit resulteert in:

$$\dot{w}_c - \dot{p}_c = \dot{h} - \dot{w}_i - \Delta\tau - (\dot{p}_c - \dot{p}_y), \quad (2.5)$$

waarbij p_c de consumentenprijs is. Merk ten slotte op dat de productiviteitsgroei in de marktsector en op macroniveau van elkaar kunnen verschillen.

Collectieve sector

De vakbonden streven naar een loonontwikkeling in de collectieve sector die spoort met die in de marktsector. De overheid, die de ruimte voor arbeidsvoorwaarden sinds 1993 vaststelt aan de hand van het referentiemodel, biedt hiervoor in principe voldoende ruimte. De ruimte voor arbeidsvoorwaarden in de collectieve sector is gelijk aan de contractloonstijging in de marktsector, de stijging van de sociale lasten werkgever (waaronder pensioenpremies) bij bedrijven en een gebudgetteerde ruimte voor incidentele loonontwikkeling. Indien de ontwikkeling van de sociale lasten bij bedrijven en collectieve sector in termen van de loonkosten gelijk opgaat en het budget voor de incidentele loonontwikkeling precies voldoende is, dan kunnen de contractlonen in de collectieve sector even veel stijgen als in de marktsector.

3 Empirie

Marktsector

De gemiddelde contractloonstijging in de marktsector in 1970-2003 bedroeg 4,7% per jaar (zie tabel 3.1).⁴ De consumentenprijzen stegen in deze periode met gemiddeld 3,9%. De reële contractloonstijging komt hiermee uit op 0,9% per jaar.⁵ Over een kortere periode bezien was

³ De stip boven de incidentele loonontwikkeling duidt strikt genomen niet op een relatieve verandering, want de incidentele loonontwikkeling is alleen in mutaties gedefinieerd.

⁴ De gekozen waarnemingsperiode sluit aan bij de beschikbaarheid van Nationale rekeningen (na revisie). De NR-cijfers betreffende onder meer de arbeidsproductiviteitsgroei worden gebruikt voor de verklaring van de reële contractloonstijging.

⁵ Door afrondingsverschillen is de som (het verschil) soms niet gelijk aan de som (het verschil) der delen.

de reële contractloonstijging op jaarbasis veel geringer, onder meer door de arbeidsduurverkorting in de jaren tachtig.

Tabel 3.1 Contractlonen en prijzen, 1970-2003

	1970-2003	1983-2003	1993-2003
	gemiddelde mutatie per jaar in %		
Contractlonen marktsector	4,7	2,3	2,7
Contractlonen overheid	3,9	1,7	2,5
Consumentenprijzen (CPI)	3,9	2,2	2,6

De gemiddelde reële contractloonstijging in de marktsector (0,9%) is minder dan de helft van de gemiddelde arbeidsproductiviteitsgroei per arbeidsjaar (2,1%) over deze periode. De vraag rijst waar de rest van de arbeidsproductiviteitsgroei is gebleven. Het antwoord is dat deze vooral is opgegaan aan incidentele loonontwikkeling en in mindere mate aan een stijging van de sociale lasten voor werkgevers en de discrepantie tussen de ontwikkeling van de consumentenprijzen en de prijs toegevoegde waarde (zie tabel 3.2). De stijging van de arbeidsinkomensquote heeft de ruimte voor contractloonstijging echter vergroot.

Tabel 3.2 Aansluiting arbeidsproductiviteitsgroei en reële contractloonstijging, marktsector, 1970-2003

	bijdrage in %-punten per jaar
Arbeidsproductiviteitsgroei (per arbeidsjaar)	2,1
Mutatie arbeidsinkomensquote	0,3
Incidentele loonontwikkeling (-/-)	0,9
Sociale lasten werkgever (-/-)	0,1
Consumentenprijs – prijs toegevoegde waarde (-/-)	0,3
Reële contractloonstijging (jaarloon)	0,9

Collectieve sector versus marktsector

De gemiddelde contractloonstijging bij de overheid in de periode 1970-2003 bedroeg 3,9% per jaar.⁶ Dit is evenveel als de gemiddelde stijging van de consumentenprijzen in deze periode. De reële contractloonstijging bij de overheid over deze periode is dus nihil (zie tabel 3.1).⁷

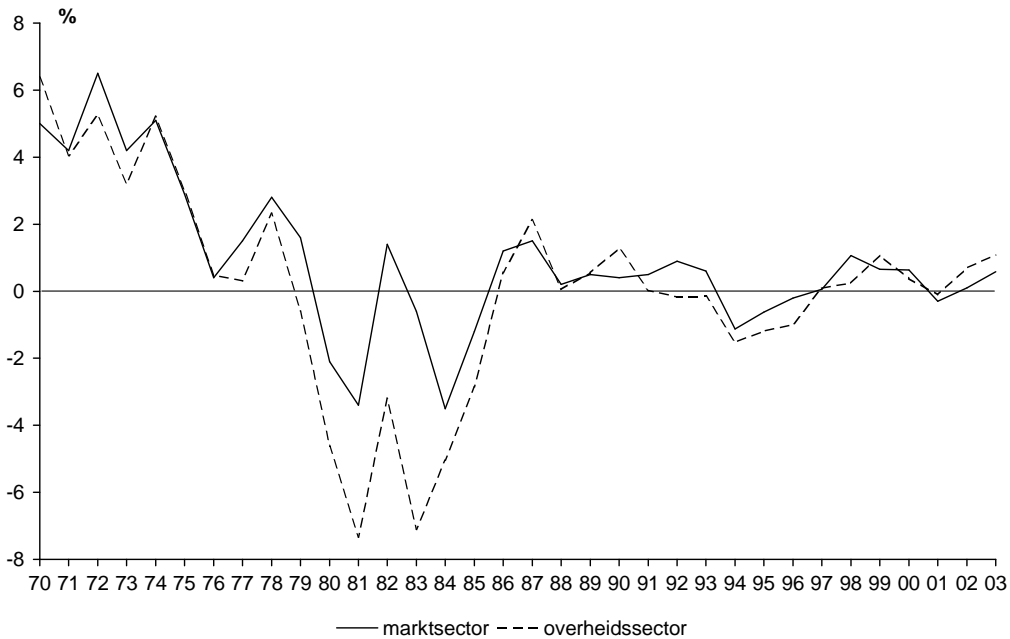
Het verschil in contractloonontwikkeling tussen de marktsector en de overheid was vooral begin jaren tachtig uitzonderlijk groot (zie figuur 3.1). In de rest van de periode lopen de contractloonmutaties in beide sectoren redelijk met elkaar in de pas. Het verschil in

⁶ De collectieve sector omvat tevens de zorg. De reeks contractlonen voor de zorg is niet vanaf 1970, maar vanaf 1981 beschikbaar. De empirie voor de collectieve sector blijft daarom beperkt tot de overheid (openbaar bestuur en onderwijs). De gemiddelde contractloonstijging in de zorgsector in 1981-2003 (2,1%) ligt tussen die van de marktsector (2,5%) en de overheid (1,6%) in.

⁷ Het CBS en het ABP meten de contractloonstijging niet helemaal op dezelfde wijze. De overheidspensioenen, die zijn geïndexeerd volgens de maatstaf van het ABP, zijn reëel evenmin gestegen.

contractloonontwikkeling tussen de marktsector en de overheid kan niet verklaard worden uit verschillen in arbeidsduurverkorting. In beide sectoren is de contractuele arbeidsduur tussen 1969 en 2003 met ongeveer 15% gedaald.

Figuur 3.1 Reële contractloonstijging marktsector en overheid



Tegenover de achterblijvende contractloonstijging staat een hogere incidentele loonontwikkeling bij de overheid. De gemiddelde incidentele loonontwikkeling in 1970-2003 bedroeg 0,9% in de marktsector en 1,3% bij de overheid. Bovendien is de incidentele loonontwikkeling in de marktsector voor een belangrijk deel het gevolg van een stijging van het gemiddelde opleidingsniveau; het gemiddelde opleidingsniveau bij de overheid lag in 1970 al op een hoog niveau en is sindsdien weinig toegenomen. De incidentele loonontwikkeling in de marktsector lijkt vooral voort te komen uit veranderingen in de samenstelling van het bestand van werknemers (structureffect); bij de overheid lijkt, naast een structureffect vanwege vergrijzing, ook het toekennen van hogere schalen aan bestaande functies of verhoging van toeslagen (loondrift) een rol te spelen.

Het verschil in loonontwikkeling tussen de marktsector en de overheid is, na correctie voor veranderingen in het opleidingsniveau, dus minder groot dan de contractloonontwikkeling suggereert. Dit wordt bevestigd door een vergelijking van de ontwikkeling van de uurlonen naar opleidingsniveau tussen 1969 en 2002. Hieruit blijkt dat de uurlonen voor alle opleidingsniveaus bij de overheid net als in de gehele economie in 2002 vijf- tot zesmaal zo hoog waren als in 1969 (zie tabel 3.3).⁸ De beloning in de collectieve sector is in 2001, na

⁸ Dit bewijst overigens niet dat de loonontwikkeling bij de overheid helemaal in de pas loopt met die van de marktsector, aangezien niet is gecorrigeerd voor mogelijk uiteenlopende veranderingen in andere kenmerken, zoals leeftijd en geslacht.

correctie voor samenstellingseffecten, gemiddeld nagenoeg vergelijkbaar met die in de marktsector volgens Heyma et al. (2004).

Tabel 3.3 Uurlonen naar opleidingsniveau, 2002 ten opzichte van 1969^a

Opleidingsniveau	Basisonderwijs	Mavo/Vbo	Havo/Vwo/Mbo	Hbo/Wo
Overheid	5,5	5,7	5,1	5,6
Totaal	6,0	6,0	5,3	5,4

^a Bron: CBS, Tijdreeksen Arbeidsrekeningen 1969-1993: ramingen van het opleidingsniveau, een tussenstand en Loonstrucuuronderzoek 2002; berekening: CPB.

Het is niet helemaal duidelijk waarom de loonstijging bij de overheid sterker dan in de marktsector via de incidentele loonontwikkeling tot stand komt. Een mogelijke verklaring is dat de contractloonontwikkeling in de collectieve sector een voorbeeldfunctie vervult bij het ontkoppelen van het wettelijk minimumloon en de uitkeringen of bij door de overheid gewenste loonmatiging in de marktsector.

4 Reële contractloonstijging marktsector op lange termijn

De ruimte voor reële contractloonstijging wordt in deze paragraaf bepaald door het verschil tussen enerzijds de arbeidsproductiviteitsgroei en anderzijds de incidentele loonontwikkeling, de ontwikkeling van de sociale lasten voor werkgevers en het verschil in ontwikkeling tussen de consumentenprijs en de prijs toegevoegde waarde marktsector.

Arbeidsproductiviteitsgroei

De arbeidsproductiviteitsgroei op lange termijn ligt waarschijnlijk tussen de 1 à 2% per jaar. De mate van onzekerheid over de arbeidsproductiviteitsgroei op lange termijn is vrij hoog. Het verdient daarom de voorkeur uit te gaan van een bandbreedte of van meerdere scenario's, in plaats van één enkele prognose.

In de recente lange-termijnstudie 'Vier vergezichten op Nederland' schetst het CPB vier scenario's, waarin de arbeidsproductiviteitsgroei uiteenloopt van 1,2% tot 2,1% per jaar; zie Huizinga/Smid (2004) en Smid (2005). De scenario's verschillen in de mate van internationale samenwerking en de hoogte van de publieke voorzieningen. In het scenario Regional Communities (arbeidsproductiviteitsgroei van 1,2% per jaar) is er weinig internationale samenwerking en zijn er weinig hervormingen in de collectieve sector. In Strong Europe (1,5%) is er wel samenwerking in Europa en enige hervorming van de collectieve sector. In Transatlantic Market (1,9%) wordt de collectieve sector wel hervormd, maar zijn de Europese landen niet bereid om een deel van hun soevereiniteit in te leveren. In Global Economy (2,1%) wordt internationale samenwerking gecombineerd met een grondige herziening van de collectieve sector.

De arbeidsproductiviteitsgroei in de marktsector ligt in deze scenario's 0,4%-punt hoger dan die in de gehele economie. De arbeidsproductiviteitsgroei in de marktsector ligt op lange termijn naar verwachting tussen 1½% en 2½% per jaar.

Incidentele loonontwikkeling

'Vier vergezichten op Nederland' presenteert geen resultaten voor de incidentele loonontwikkeling, de ontwikkeling van de sociale lasten voor werkgevers en voor het verschil in ontwikkeling tussen consumentenprijzen en de prijs toegevoegde waarde marktsector. Voor de vier verschillende scenario's zijn wel cijfers beschikbaar over de ontwikkeling van het arbeidsaanbod naar geslacht en leeftijd. Hiermee kan het structureffect, voor zover dit voortvloeit uit deze twee kenmerken, bepaald worden. De beschrijving van de scenario's biedt voldoende aanknopingspunten voor een verdere inschatting van de incidentele loonontwikkeling en de ontwikkeling van de sociale lasten voor werkgevers.

Het structureffect is het effect van veranderingen in de kenmerken van werknemers op het gemiddelde loon. De gekozen kenmerken zijn geslacht, leeftijd, opleiding en voltijd/deeltijd. Voor de bepaling van het structureffect wordt een loglineaire loonvergelijking geschat:

$$\ln(w) = \beta_0 + \beta^s \text{sex} + \sum_{i=1}^9 \beta_i^a \text{age}_i + \sum_{j=1}^4 \beta_j^e \text{educ}_j + \beta^p \text{part} + \varepsilon, \quad (4.1)$$

waarbij w het uurloon en waarbij sex , age , educ en part dummy-variabelen zijn voor respectievelijk geslacht, leeftijd, opleiding en voltijd/deeltijd. In de vergelijking is de index voor het individu gemakshalve weggelaten. Deze vergelijking is geschat op data uit het Loonstructuuronderzoek (LSO) van 1996 en 2002. Uit de schattingsresultaten blijkt dat het uurloon stijgt met leeftijd (behalve voor 60 tot en met 64 jaar) en opleidingsniveau, dat vrouwen minder verdienen dan mannen en deeltijders minder dan voltijders (zie tabel 4.1). De verklaaringsgraad van de loonvergelijking is, voor een cross-sectie, tamelijk hoog.

Het structureffect is gelijk aan de som van de geschatte coëfficiënten maal de verandering in de aandelen van de verschillende typen binnen het arbeidsaanbod. De arbeidsparticipatie van vrouwen neemt in alle vier scenario's de komende tien jaar toe en vlakt vervolgens af. In alle scenario's vergrijst de beroepsbevolking, maar ook deze ontwikkeling vlakt af. De verschillen tussen de scenario's zijn in dit opzicht relatief beperkt. Het structureffect als gevolg van veranderingen in geslacht en leeftijd is in alle vier scenario's aanvankelijk positief, maar later nul of zelfs licht negatief.

Tabel 4.1 Schattingen log-lineaire loonvergelijking (standaardfouten tussen haakjes)^a

	LSO 1996	LSO 2002
Constante	2,97 (0,007)	2,46 (0,005)
Geslacht (vrouw = 1)	- 0,14 (0,005)	- 0,14 (0,004)
Leeftijd 15-18 jaar	- 0,42 (0,007)	- 0,36 (0,009)
Leeftijd 25-29 jaar	0,25 (0,008)	0,20 (0,007)
Leeftijd 30-34 jaar	0,43 (0,008)	0,34 (0,006)
Leeftijd 35-39 jaar	0,52 (0,008)	0,44 (0,006)
Leeftijd 40-44 jaar	0,57 (0,009)	0,48 (0,006)
Leeftijd 45-49 jaar	0,61 (0,009)	0,51 (0,007)
Leeftijd 50-54 jaar	0,66 (0,009)	0,53 (0,007)
Leeftijd 55-59 jaar	0,66 (0,011)	0,56 (0,008)
Leeftijd 60-64 jaar	0,63 (0,030)	0,52 (0,014)
Opleiding basisonderwijs	- 0,24 (0,007)	- 0,26 (0,005)
Opleiding Mavo/Vbo	- 0,13 (0,005)	- 0,16 (0,004)
Opleiding Hbo	0,23 (0,006)	0,28 (0,005)
Opleiding Wo	0,39 (0,008)	0,50 (0,006)
Voltijd/deeltijd (deeltijd = 1)	- 0,15 (0,005)	- 0,14 (0,004)
R ²	0,52	0,59
Aantal waarnemingen	25 813	41 023

^a Bron: CBS; bewerking: CPB. Referentiecategorieën zijn: geslacht man, leeftijd 19-24 jaar, opleiding Havo/Vwo/Mbo en voltijd.

In 'Vier vergezichten op Nederland' is het arbeidsaanbod naar opleidingsniveau voor de verschillende scenario's niet uitgewerkt. Afgelopen decennia had de stijging van het opleidingsniveau een opwaarts effect op het gemiddelde loon. Het jaarlijkse effect, dat in de periode 1981-2003 gemiddeld ongeveer 0,4% bedroeg, neemt per decennium met ongeveer 0,1%-punt af.⁹ Het is aannemelijk dat de afvlakking doorgaat, omdat geleidelijk ook de oudere

⁹ De bijdrage van opleiding aan de gemiddelde loonontwikkeling was in de jaren 1991-2000 0,1%-punt lager dan in 1980-1990; zie CPB (2004, hoofdstuk 6). De bijdrage van opleiding aan de arbeidsproductiviteitsgroei in de VS is in de periode 2001-2021 naar verwachting 0,2%-punt lager dan in de periode 1995-2001; zie Gordon (2003).

cohorten op de arbeidsmarkt van de verruimde mogelijkheden voor het volgen van onderwijs hebben kunnen profiteren. De snelheid waarin het structureffect als gevolg van opleiding afvlakt zal echter verschillen per scenario, afhankelijk van de uitgaven aan onderwijs. Deze uitgaven zijn het laagst in Regional Communities en het hoogst in Global Economy. Het structureffect vanuit opleiding is in Regional Communities geschat op nihil en in Global Economy gemiddeld 0,2% per jaar. Het structureffect in de andere twee scenario's ligt hier tussenin.

Tabel 4.2 Incidentele loonontwikkeling en sociale lasten werkgevers in de vier LT-scenario's, marktsector

	1981-2003	Regional Communities	Strong Europe	Transatlantic Market	Global Economy
Structureffect	0,6	0,0	0,1	0,1	0,2
w.v. geslacht	- 0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
w.v. leeftijd	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
w.v. opleiding	0,4	0,0	0,1	0,1	0,2
w.v. deeltijd	- 0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Loondrift + stat. effecten	0,3	0,1	0,2	0,2	0,3
Incidenteel loon totaal	0,8	0,1	0,3	0,3	0,5
Sociale lasten werkgevers	0,0	0,1	0,0	0,0	- 0,1
Verschil prijsindices	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2
Totaal	1,2	0,4	0,5	0,5	0,6

^a Structureffect voor 1981-1994 op basis van Waaijers (1995); voor 1995-2005 op basis van schattingen LSO 1996; voor de scenario's op basis van schattingen LSO 2002 (alleen geslacht en leeftijd).

De incidentele loonontwikkeling kan tussen de scenario's ook uiteenlopen door verschillen in groei van resultaatafhankelijke beloning. In Regional Communities ligt de nadruk op het collectief en is de inkomensongelijkheid beperkt. In Global Economy ligt de nadruk op individuele prestaties, die individueel beloond worden. De beloningsverschillen zijn in dit scenario dan ook het grootst. De overige incidentele loonontwikkeling, die loondrift en statistische effecten omvat, is daarom in Regional Communities het laagst en in Global Economy het hoogst (zie tabel 4.2).

De sociale lasten voor werkgevers veranderen per saldo naar verwachting niet sterk. Enerzijds neemt de bijdrage van werkgevers voor de sociale zekerheid en pensioenen naar verwachting af. Anderzijds neemt de bijdrage van werkgevers voor ziektekosten naar verwachting toe. In alle scenario's wordt de instroom in arbeidsongeschiktheid beleidsmatig beperkt, maar het meest vergaand in het scenario Global Economy. Door versoering van de regelingen voor vervroegd pensioen en het vervallen van inhaalpremies wegens onderdekking zou de pensioenpremie, die op dit moment relatief hoog is, iets kunnen dalen. De kosten van de zorg, die overigens deels particulier gefinancierd wordt, stijgen in alle scenario's sneller dan het BBP, maar het sterkst in Transatlantic Market en in Global Economy.

Het verschil in ontwikkeling tussen de consumentenprijsindex en de prijs toegevoegde waarde marktsector neemt naar verwachting af, omdat de verschuiving van directe naar indirecte belastingen in de toekomst naar verwachting minder fors is dan in het verleden. Daarnaast bevat de consumentenprijsindex relatief meer commerciële diensten dan de prijs toegevoegde waarde marktsector, die immers ook betrekking heeft op investeringsgoederen. Door een relatieve stijging van de arbeidsproductiviteit in de dienstensector zou het verschil in ontwikkeling tussen beide prijsindices kunnen afnemen.

In totaal komt de som van de incidentele loonontwikkeling, de ontwikkeling van de sociale lasten voor werkgevers en het verschil in ontwikkeling tussen de consumentenprijsindex en de prijs toegevoegde waarde marktsector naar verwachting uit op ongeveer ½% per jaar. Dit is aanmerkelijk minder dan in het verleden. Over de periode 1970-2003 bedroegen deze samen gemiddeld 1,4% per jaar.

De reële contractloonstijging in de marktsector valt daarom op lange termijn waarschijnlijk in de bandbreedte van 1% tot 2% per jaar. Toevalligerwijs spoort dit goed met de bandbreedte voor de arbeidsproductiviteitsgroei op macroniveau op lange termijn. De bijtelling voor het verschil in arbeidsproductiviteitsgroei tussen marktsector en macro valt in het beeld voor de lange termijn min of meer weg tegen de aftrek wegens incidentele loonontwikkeling, sociale lasten voor werkgevers en verschil in ontwikkeling tussen consumentenprijs en de prijs toegevoegde waarde marktsector.

Op kortere termijn zal de reële contractloonstijging naar verwachting eerder onderin dan bovenin de bandbreedte vallen. Ten eerste is het structureffect in de incidentele loonontwikkeling in de eerstkomende jaren wat hoger dan later in de periode tot 2040. Ten tweede bevindt de werkloosheid zich op dit moment op een vrij hoog niveau; dit heeft een drukkend effect op de contractloonstijging. Ten derde ligt de structurele arbeidsproductiviteitsgroei op dit moment dicht bij de onderkant dan bij de bovenkant van de bandbreedte; zie Broer en Van der Horst (2002).

5 Reële contractloonstijging collectieve sector op lange termijn

De collectieve sector zal de komende decennia naar verwachting veel nieuw personeel vragen. Door de vergrijzing van de bevolking, de toenemende technische mogelijkheden en de toenemende welvaart zal de vraag naar zorg sterk toenemen. De werkgelegenheid in de zorg groeit naar verwachting ruim 1%-punt per jaar meer dan die in de gehele economie; zie Bos et al. (2004, blz. 28). Het personeelsbestand bij het openbaar bestuur en het onderwijs is, in vergelijking met de marktsector, meer vergrijsd; hier wordt een sterke vervangingsvraag voorzien. Teneinde voldoende aantrekkelijk te zijn als werkgever kan de collectieve sector het zich niet permitteren om de lonen langdurig minder sterk te laten stijgen dan de marktsector. De

verwachting is dat, afgezien van structureffecten, de ontwikkeling van de brutolonen in de collectieve sector en de marktsector op lange termijn gelijk op zullen gaan.

In de afgelopen decennia kwam de stijging van de brutolonen bij de overheid meer dan bij de marktsector voort uit incidentele loonontwikkeling en minder uit contractloonstijging. De overheid biedt via de referentiesystematiek in principe voldoende budgettaire ruimte voor een contractloonontwikkeling die vergelijkbaar is met die van de marktsector. De ervaringen rond 1983 en in 2004-2005 leren echter dat de overheid bij budgettaire en/of economische problemen de uitkeringen en de lonen in de collectieve sector ontkoppelt of zelfs nominaal verlaagt. Hier staat tegenover dat de overheid in tijden van budgettaire voorspoed en/of krapte op de arbeidsmarkt soms meer ruimte voor loonstijging geeft dan de marktsector. Voorbeelden hiervan zijn de Toxopeus-ronde in 1963 en de Van Rijn-gelden, die in 2001 en 2002 beschikbaar zijn gesteld.

De vraag rijst of ook in de toekomst de stijging van de brutolonen bij de overheid sterker dan bij de marktsector zal voortkomen uit incidentele loonontwikkeling en minder uit contractloonstijging. Het lijkt niet aannemelijk dat dit in de toekomst in even sterke mate het geval zal zijn als in het verleden. Door de verruiming van de mogelijkheden om door te stromen naar hogere schalen zit het personeel bij de rijksoverheid al tamelijk hoog in het loongebouw. Het is uiteraard mogelijk om in de cao bestaande schalen te verlengen of nieuwe schalen te introduceren. Het kabinet wil, in navolging van het advies van de commissie Dijkstal, het vaste bedrag voor het topmanagement (niveau 19) vervangen door één salarisband; zie BZK (2005, blz. 39). De resulterende verhoging van het basissalaris moet het gebruik van toeslagen voor de ambtelijke top verminderen. Dergelijke verhogingen van het basissalaris zullen door het CBS, voor zover de beschikbare informatie dit toelaat, tot de contractloonmutatie gerekend worden; zie Van den Berg (2003). Het ABP, het pensioenfonds voor de overheid, gaat bij de vaststelling van de indexatie uit van de generieke salarisverhogingen. Het neemt verlenging van bestaande schalen en introductie van nieuwe schalen hierin niet mee. Een combinatie van lage stijgingen voor bestaande loonschalen en de verlenging van loonschalen of de introductie van nieuwe loonschalen leidt dus tot minder kosten van indexatie van pensioenen dan een even grote loonstijging die volledig via de bestaande loonschalen verloopt.

Gezien het sterke verschil in reële contractloonstijging in het verleden gaat het wellicht te ver om te veronderstellen dat de collectieve sector in de toekomst volledig in de pas zal lopen met de marktsector. Ook in de toekomst kan de overheid bij budgettaire problemen de contractlonen in de collectieve sector doen achterblijven bij die in de marktsector, zonder dit in tijden van voorspoed volledig te compenseren.

6 Vergelijking met veronderstellingen in recente literatuur

Deze paragraaf geeft een overzicht van de veronderstellingen in de recente literatuur over de indexatie van welvaartswaste pensioenen. De veronderstelde reële (contract)loonstijging of arbeidsproductiviteitsgroei op lange termijn valt overwegend in het interval van 1% tot 1½% per jaar en bedraagt gemiddeld 1¼% (zie tabel 6.1).

Tabel 6.1 Reële (contract)loonstijging op lange termijn in recente pensioenstudies

Auteur(s)	Reële loonstijging (in %)
Boender / Van Hoogdalem / Jansweijer / Van Lochem (2000)	½
Boeschoten / Sluimers (2003) ^a	1
Bettendorf / Bovenberg / Broer (2000)	2
Disney (2001)	1 à 2
European Commission (2005) ^a	1¾
Ewijk, van / Van de Ven (2004)	1½
Kuné (2003) ^a	0 à 2
PGGM (2004)	1,2
Ponds (2003)	1
PVK (2004)	1
Rooij, van / Siegmann / Vlaar (2004) ^a	1¼
Soede / Bijkerk (2003)	1
Westerhout / Van de Ven / Van Ewijk / Draper (2004)	1¼ à 1½
Gemiddelde	1¼

^a Deze studies hanteren voor de korte termijn lagere percentages dan de hier vermelde cijfers voor de lange termijn.

De toezichthouder van de pensioenfondsen gaat bij de beoordeling van pensioenfondsen uit van een ondergrens voor de gemiddelde prijsontwikkeling van 2% en de gemiddelde loonontwikkeling van 3%; zie PVK (2004). Dit correspondeert met een reële contractloonstijging van 1%. De veronderstelling van een inflatie van 2% en een nominale contractloonstijging van 3% is ook te vinden in twee Nederlandse studies van Ponds en Soede/Bijkerk. Het Nederlandse pensioenfonds PGGM gaat uit van een prijsinflatie van 2,7% en een looninflatie van 3,9%; dit correspondeert met een reële loonstijging van 1,2%. Disney (2001) noemt voor de indexatie van de pensioenen een bandbreedte van 1% à 2%. In de gepresenteerde beloningsprofielen gaat hij uit van een productiviteitsgroei van 1%; dit suggereert dat hij de onderkant van de bandbreedte meer plausibel vindt dan de bovenkant. Kuné (2003) presenteert, naast een basisscenario met een arbeidsproductiviteitsgroei van 1,75%, alternatieve scenario's variërend van 0% tot 2%. De, in navolging van een eerdere CPB-studie, gekozen groei van 1,75% in het basisscenario noemt hij 'tamelijk optimistisch' (blz. 196).

In enkele studies wordt de reële (contract)loonstijging of arbeidsproductiviteitsgroei voor de korte termijn lager vastgesteld dan voor de langere termijn. Boeschoten en Sluimers (2003), die vanaf 2008 rekenen met een reële loonstijging van 1%, komen zodoende voor de periode 2004-2014 uit op een reële loonstijging van nul.

7 Conclusie

De reële contractloonstijging ligt op lange termijn waarschijnlijk tussen 1% en 2% per jaar. Op kortere termijn ligt deze, gezien de betrekkelijk lage structurele arbeidsproductiviteitsgroei op dit moment, eerder tussen 1% en 1½% per jaar. De veronderstelde reële contractloonstijging ligt in recente pensioenstudies overwegend ook in deze bandbreedte. Gezien de onzekerheid ten aanzien van de arbeidsproductiviteitsgroei op lange termijn is het verstandig om de waarde voor de reële contractloonstijging geleidelijk aan te passen aan het geconstateerde langjarige gemiddelde. De contractloonstijging in de collectieve sector blijft mogelijk wat achter bij die van de marktsector, maar het verschil is in de toekomst waarschijnlijk niet meer zo groot als in het verleden.

Referenties

Berg, H. van den (2003), De statistiek indexcijfers van cao-lonen; methodebeschrijving reeks 2000=100, Sociaal-economische maandstatistiek 2003/7, CBS, Voorburg.

Bettendorf, L.J.H., A.L. Bovenberg en D.P. Broer (2000), De gevolgen van vergrijzing voor de economische ontwikkeling in Nederland, OCFEB, Rotterdam.

Boender, C.G.E., S. van Hoogdalem, R.M.A. Jansweijer en E. van Lochem (2000), Intergenerationele solidariteit en individualiteit in de tweede pensioenpijler: een scenario-analyse, WRR, werkdocument W114, Den Haag.

Boeschoten, W.C. en D.M. Sluimers (2003), Zekerheden en consequenties: Enkele berekeningen van pensioenen in een ALM-omgeving, Den Haag/Heerlen.

Bos, F., R.C.M.H. Douven en E.S. Mot (2004), Vier toekomstscenario's voor overheid en zorg, CPB Document 72, CPB, Den Haag.

Broer, D.P. en A. van der Horst (2002), Potentiële groei en output gap, CPB Memorandum 51, CPB, Den Haag.

BZK (2005), Sociaal Jaarverslag Rijk 2004, Ministerie van BZK, Den Haag.

CPB (2004), MEV 2005, Sdu, Den Haag.

Disney, R. (2001), How should we measure pension liabilities in EU countries, in: T. Boeri et al. (red.), Pensions: More information, less ideology, blz. 95-111.

European Commission (2005), Final set of long run labour productivity, labour input and potential growth rate projections for the EU25 countries up to 2050, Information note for members of the EPC's working group on ageing populations, ECFIN/51729/05-EN, Directorate General ECFIN, Brussel.

Ewijk, C. van en M.E.A.J. van de Ven, Zekerheid in het geding: analyse van het Financieel Toetsingskader voor pensioenfondsen, CPB Document 47, CPB, Den Haag.

FNV (2004), Werk aan de winkel: Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 2005, FNV, Amsterdam.

- Gordon, R.J. (2003), Exploding productivity growth: Context, causes and implications, Brookings Papers on Economic Activity, nr. 2, blz. 207–298.
- Heyma, A., E. Boekhout, W. Salverda en M. Biermans (2004), Beloningsverschillen tussen de marktsector en de collectieve sector in 2001, onderzoek in opdracht van het ministerie van BZK, SEO-rapport 764, SEO, Amsterdam.
- Huizinga, F. en B. Smid (2004), Vier vergezichten op Nederland: Productie, arbeid en sectorstructuur in vier scenario's tot 2040, CPB, Den Haag.
- Kuné, J.B. (2003), Leven in een ouder wordende samenleving, Generatiebewust vooruitzien in de 21e eeuw, Sdu, Den Haag.
- PGGM (2004), Jaarverslag 2003, PGGM, Zeist.
- Ponds, E.H.M. (2003), Pension funds & value-based generational accounting, paper gepresenteerd op het 13e International AFIR Colloquium, 17-19 september 2003, Maastricht.
- PVK (2004), Beleidsregel toepassing hoofdlijnennota 2004 en 2005, brief aan de besturen van alle pensioenfondsen in Nederland, 21 oktober 2004.
- Rooij, M.C.J. van, A.H. Siegmann en P.J.G. Vlaar (2004), PALMNET: een pensioen asset en liability model voor Nederland, Onderzoeksrapport WO, nr. 760, DNB, Amsterdam.
- Smid, B. (2005), Arbeidsproductiviteit op lange termijn in historisch en internationaal perspectief, CPB Memorandum 107, CPB, Den Haag.
- Soede, A. en W. Bijkerk (2003), De VUT voorbij? Pensioen en ouderenparticipatie, Nijfer, Breukelen.
- Waijers, R.J. (1995), Een tijdreeks voor het structureffect in de loonontwikkeling, Interne Notitie 95/II/20, CPB, Den Haag.
- Westerhout, E.W.M.T., M.E.A.J. van de Ven, C. van Ewijk en D.A.G. Draper (2004), Naar een schokbestendig pensioenstelsel: Verkenning van enkele beleidsopties op pensioengebied, CPB Document 67, CPB, Den Haag.