

BARBARA BAARSMA - TIEN REDENEN WAAROM HET LANG(ER) WACHTEN IS OP HOGERE LONEN

Barbara Baarsma opent met een grafiek die laat zien dat het besteedbaar inkomen achter blijft bij de bbp-groei. De aandelen van bedrijven en de overheid in de verdeling van het beschikbare inkomen stijgen daarentegen wel. Ondanks de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt blijven de lonen achter. Baarsma geeft tien redenen waarom de lonen achterblijven.

Ten eerste zorgen digitalisering en automatisering ervoor dat een groter deel van het inkomen uit productie naar kapitaal gaat. Ook globalisering en de dreiging van offshoring houden lonen laag. Dit geldt zeker voor sectoren met grote internationale concurrentie. Ten derde is er een grote internationale “reservebank”; binnen Nederland concurreren werknemers met buitenlandse arbeidskrachten. Door deze reservebank kan de arbeidsmarkt minder krap zijn dan de werkloosheidscijfers in eerste instantie laten zien. Reden nummer vier borduurt hierop voort, ook in het binnenland is er meer onbenut arbeidspotentieel dan de werkloosheidscijfers laten zien. Als vijfde reden voor achterblijvende lonen draagt Baarsma op basis van een enquête van het UWV aan dat werkgevers het verhogen van de lonen niet direct zien als de beste manier om mensen aan te trekken voor moeilijk vervulbare vacatures. En als werkgevers al hogere lonen willen aanbieden dan maken, reden zes, de hoge werkgeverslasten dit een dure optie.

De zevende reden die Baarsma inbrengt is de lage rente, die zorgt voor een misallocatie van kapitaal. Zombiedrijven worden te lang in stand gehouden. De instandhouding van deze zombiedrijven zorgt voor een lagere stijging van de arbeidsproductiviteit. Als achtste reden wijst Baarsma op de verslechterde onderhandelingspositie van werkenden door de lagere organisatiegraad van vakbonden. De negende reden is een groeiende concurrentie van zzp'ers. Zzp'ers brengen minder risico's voor werkgevers met zich mee en zijn daarom een aantrekkelijk alternatief voor werkgevers als vervanging van werknemers in loondienst. Als laatste reden voor de beperkte loonstijging draagt Baarsma aan dat werknemers door de vergrijzing, de stijging van het aandeel tweeverdieners en de opmars van de tijdelijke contracten een beperkte focus op loonstijging hebben. Voor hen zijn respectievelijk mogelijkheden tot deelwerken, mogelijkheden tot verlof of een vaste baan belangrijker dan een loonstijging.

De afgelopen jaren waren de groei en de inflatie hoger dan de loonontwikkeling. Het verschil tussen statische en dynamische koopkracht verklaart wel een deel van de achterblijvende koopkracht, maar de inhaalslag wordt nog niet verklaard. Voor de toekomst ziet Baarsma de lonen ook niet veel harder stijgen. Dit komt voornamelijk door de groei van de arbeidsproductiviteit die onder druk staat. Er zijn grote productiviteitsverschillen tussen sectoren en tussen regio's. Als er verschil is betekent dat ook dat er mogelijkheden tot productiviteitsgroei moeten zijn.

Tegelijkertijd zal de groei van de productiviteit niet meer naar de oude niveaus terugkeren. Een aantal redenen daarvoor gelden voor meer landen. Het proces van creative destruction staat onder druk door de lage rente, lage loonkosten leiden tot minder druk op werkgevers om tot arbeidsbesparende technologische ontwikkelingen te komen. Door minder open grenzen en vrijhandel daalt de productiviteitsgroei, net als door de daling van kennisdeling en innovatiedeling. Ook de vergrijzing zorgt voor een lagere productiviteitsgroei door een tragere adoptie van nieuwe technologie en doordat meer mensen voorbij hun piek (45 jaar) van arbeidsproductiviteit zullen zijn. De ziekte van Baumol zal ook Nederland nog verder treffen, we worden steeds meer een diensteneconomie.

Voor Nederland specifieke uitdagingen zijn de lage en volatiele bedrijfsinvesteringen die de groei van de arbeidsproductiviteit niet bevorderen. Verder wordt er in Nederland weinig gedaan aan "een leven lang leren". De grote flexibele schil maakt het voor werkgevers ook minder aantrekkelijk om te investeren in werknemers.

Volgens Baarsma moeten we ons niet suf staren op koopkrachtplaatjes. Tussen loon en inkomen zit het belastingstelsel. Meer werken loont door de hoge marginale tarieven maar beperkt. Daarbij zal een vlaktaks weinig oplossen, het probleem zit hem in de kortingen en toeslagen.

De Nederlandse brede welvaart is wel robuust en mensen zijn tevreden. Tegelijkertijd zijn er wel meer mensen die hun leven een 6 of lager geven. Dit komt niet door achterblijvende lonen, maar door een lagere ervaren regie over het leven.

Prof. dr. B.E. (Barbara) Baarsma is directievoorzitter Rabobank Amsterdam, hoogleraar toegepaste economie aan de Universiteit van Amsterdam en lid van de wetenschappelijke raad van het Wim Drees Fonds.

RENS NISSEN - VAN LOON NAAR INKOMEN

In Nederland ligt de collectievelastendruk hoger dan het OESO-gemiddelde. Van de arbeidskosten gaat maar ongeveer de helft naar het nettoloon. Nissen laat verder zien dat de loonwig voor alleenstaanden met een gemiddeld inkomen ongeveer op het OESO-gemiddelde ligt. De wig voor tweeverdieners ligt iets onder het OESO-gemiddelde. De belastingen die de relatief hoge lastendruk veroorzaken worden onder meer ingezet voor herverdeling en sociale voorzieningen.

Middels een grafiek laat Nissen zien dat het reëel beschikbaar inkomen nauwelijks is gestegen in de periode tussen 2002 en 2017, terwijl het reële bbp wel met circa 15 procent is gestegen. Hoe kan dit worden verklaard? De twee grootste factoren zijn het achterblijven van

de loonkosten (het verhaal van Baarsma), werkgevers zijn hun werknemers niet veel meer gaan betalen, en anderzijds een hogere lastendruk vanuit de overheid. Nissen gaat in zijn presentatie verder in op dat laatste: dus de rol van de overheid in het achterblijven van het reëel beschikbare inkomen.

De netto-uitgaven van de overheid zijn in de afgelopen tien jaar gestegen. Daarbij speelt ook mee dat de lagere gasbaten zijn opgevangen. De rente gaf aan de andere kant weer meevallers. Verder zijn er hogere uitgaven aan zorg en sociale zekerheid. Deze uitgaven stegen veel sterker dan de groei van het bbp.

Deze hogere uitgaven hebben geleid tot hogere lasten. De grote stijgers qua lastenontwikkeling zijn de Zvw-premies en de indirecte belastingen. Daar stond een lichte daling van de directe belastingen tegenover. Dit alles is dus ten koste gegaan van de besteedbare inkomens. Maar Nissen geeft aan dat daar ook publieke consumptie via sociale zekerheid en zorg tegenover staat. Ook dat is een vorm van consumptie.

In de Miljoenennota 2020 wordt een aantal maatregelen genomen die per saldo zorgen voor een lastenverlichting voor burgers. Ook voor de lange termijn worden maatregelen genomen om de koopkracht te verbeteren. De zelfstandigenaftrek wordt vanaf 2020 stapsgewijs verlaagd.

Nissen sluit af met een lastig dilemma. Voorzieningen vanuit de overheid gaan gepaard met belastingen. De komende twintig jaar stijgen de kosten voor zorg en sociale zekerheid nog. Deze publieke voorzieningen hebben ook een waarde, maar moeten wel bekostigd worden via belastingen en premies. Vraag is dan wat belangrijker wordt geacht: deze publieke consumptie of de besteedbare inkomens.

R. (Rens) Nissen MSc is directeur Algemene Financiële en Economische Politiek, ministerie van Financiën.

VISIE VAN DE SOCIALE PARTNERS EN PANELDISCUSSIE

Werkgevers- en werknemersorganisaties spelen een centrale rol in de loonvorming. Daarom trapt Anthony Stigter (VNO-NCW) en Zakaria Boufangacha (FNV) de paneldiscussie af met korte presentaties over hoe hun organisaties aankijken tegen discussies over loonvorming en de koopkracht.

Stigter wijst erop dat ook VNO-NCW zorgen heeft dat werkenden onvoldoende vooruitgang in de portemonnee ervaren. Daarom is goed dat het kabinet een extra stap zet om de torenhoge collectieve lasten iets te verlagen. Lonen zijn geen kwestie van rechtvaardigheid of

gunnen, maar uitkomsten van decentrale onderhandelingen. Voor ondernemers zijn de reële loonkosten, in relatie tot de arbeidsproductiviteit, maatgevend. Vanaf 1970 gezien ontwikkelen de loonkosten en productiviteit zich in min of meer gelijke mate, met tijdelijke afwijkingen. De arbeidsinkomensquote (AIQ) ligt momenteel bóven het langjarig historisch gemiddelde. Is er dan wel sprake van achterblijvende brutolonen? Daarnaast zou er meer gekeken moeten worden naar de loonstijgingen op individueel niveau, en niet alleen naar de collectief afgesproken CAO-lonen (die per definitie achterlopen op de economie). Door de schaarste op de arbeidsmarkt (een kwart van de ondernemers geeft aan een tekort aan personeel te hebben) ontstaan er juist op dat gebied flinke plussen: denk aan stukadoors of ICT'ers die flinke plussen ervaren bij een baanwisseling of bij hun ZZP-tarieven. Maar individuele loonstijgingen worden vaak genegeerd (want maken geen onderdeel uit van de statistiek over lonen).

VNO-NCW heeft vooral grote zorgen over de trend van de dalende productiviteitsgroei. Productiviteitsgroei is de basis voor toekomstige loon- en welvaarts­groei en is ook hard nodig om de toekomstige kosten van de vergrijzing (zoals AOW en zorg) te kunnen blijven financieren. Daarover zou VNO-NCW graag een gezamenlijk balansakkoord maken, inclusief zaken als investeren in leven lang ontwikkelen. Tot slot draagt Stigter nog een mogelijk alternatief aan: het meer rechtstreeks meedelen in winsten van bedrijven. Hierdoor zou iedereen sneller kunnen profiteren van de hogere bedrijfswinsten, en niet alleen de mensen aan de top. Dit zou echter wel spiegelbeeldig werken: in slechte tijden valt deze beloning juist lager uit. Stigter snapt dat mensen behoefte hebben aan enige zekerheid.

Boufangacha kijkt anders tegen de discussie aan. De winstkoek wordt inderdaad steeds groter, maar er komt steeds minder bij werkenden terecht, ondanks krapte en economische groei. De stijgende winsten vertalen zich niet in navenant hogere lonen. Volgens Boufangacha is dit gedeeltelijk een uitkomst van politiek beleid: door de flexibilisering van de arbeidsmarkt hebben werknemers een verslechterde onderhandelingspositie. Hij wijst hier naar bedrijven op Schiphol en ook distributiecentra, die veel structureel werk door uitzendkrachten laten doen, die in de laagste loon­schalen zitten. Soms kiezen zij ook voor nog goedkopere varianten. Als reactie op het punt van Stigter over de AIQ zegt hij: de AIQ is nu tijdelijk hoog dankzij de gunstige conjunctuur, structureel is de lange termijn-trend nog altijd omlaag. Het meedelen in de winst door werknemers ziet hij als iets dat vanzelfsprekend goed kan zijn als toevoeging, maar niet als vervanging van hogere lonen die tenminste een optelsom van inflatie en van toename van arbeidsproductiviteit moeten zijn. Volgens Boufangacha moeten er politieke oplossingen gezocht worden in het verder aanpakken van de flexibilisering, het verhogen van het wettelijk minimumloon (naar 14 euro per uur), en hogere lonen in de publieke sector (voorbeeldfunctie). Daarnaast kan het helpen als lasten op arbeid worden verlaagd, dan houden mensen meer over. Dat ontslaat werkgevers echter niet van de verantwoordelijkheid een behoorlijke loonsverhoging te geven. Tot slot vindt hij dat moreel werkgeverschap centraal moet staan, juist omdat hij ziet dat veel werkgevers verantwoordelijkheden voor werknemers ontwijken. Zij moeten investeren in werkzekerheid,

kwaliteit van werk en scholing. Dan zijn betere afspraken over transitie mogelijk en mobiliteit. Hij vindt het de taak van de overheid om werkgevers te dwingen deze keuzes te maken. Zo moet het vaste contract weer de norm worden voor structureel werk.

Hierna was er nog tijd voor een korte discussie. Enkele soundbites: Baarsma: “AIQ is gesteggel over definitie, het gaat mensen om besteedbaar inkomen”, “Gebruik koopkrachtplaatjes alleen intern, niet extern”. Nissen: “Hoge marginale druk is logisch gevolg van grote Nederlandse collectieve sector”. Stigter: “De inkomensongelijkheid is, anders dan in andere landen, in Nederland niet toegenomen”. Boufangacha: “Vaste baan is geen doel op zich, maar het is hét middel voor beloning en investering in mensen die terecht graag zekerheid willen”. Phlippen sluit af: “De lonen kunnen niet harder stijgen dan de productiviteit. De scheve loonvorming komt vooral door de *winner takes it all* sectoren zoals de ICT uit Silicon Valley en de platformbedrijven. De oplossing ligt bij de marktordening”.

Drs. A.I. (Anthony) Stigter secretaris algemeen economisch beleid VNO-NCW en MKB-Nederland.

Mr. Z. (Zakaria) Boufangacha, coördinator arbeidsvoorwaardenbeleid FNV.