

# Werk en inkomen

Piet Rietman, Econoom

Tel.: 0650264085 / piet.rietman@nl.abnamro.com

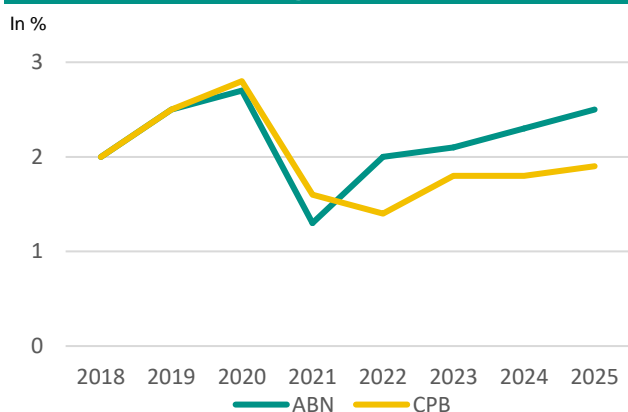
## De in- en outsiders van de loonontwikkeling

- ▶ **Opnieuw goed nieuws voor de cao-lonen**
- ▶ **Maar dit komt geheel door overheidsinterventie**
- ▶ **Baanwisselaars, jongeren en flexwerkers merken hoe zwak de loonontwikkeling echt is**

### Opnieuw goed nieuws voor de cao-lonen

Zoals we [vorige week signaleerden](#) zijn er kleine lichtpuntjes te zien voor de cao-loonontwikkeling. Dit komt met name door het voortduren van de NOW-regeling in combinatie met de aanstaande heropening van de economie. Daarom verhoogden we vorige week onze contractloonraming voor 2021 van 1,1% naar 1,3%. Ook [het CPB verhoogde gisteren](#) haar contractloonraming met twee tiende procentpunt, van 1,4% naar 1,6%. De reden dat wij iets lager ramen is vermoedelijk dat we een grotere rol in de loonontwikkeling zien voor flexwerk. Dit maakt niet alleen de totale loonontwikkeling, maar ook de contractloonontwikkeling cyclischer: lager in slechte tijden, hoger in goede tijden. Dit verklaart wellicht ook een deel van het verschil tussen beide ramingen in de komende jaren.

### Contractloonontwikkeling

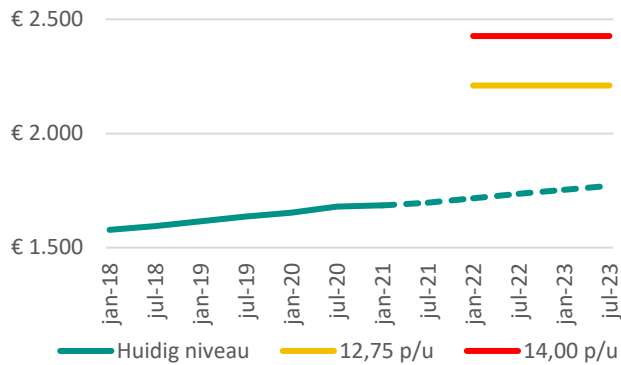


Bron: ABN AMRO, CPB

Ook moet opgemerkt worden dat het CPB vanuit haar rol alleen het basispad raamt: de loonontwikkeling bij gelijkblijvend beleid. Omdat de formatie nu nog gaande is zijn voor de loonontwikkeling relevante beleidswijzigingen op zijn vroegst te verwachten per 1 januari 2022. Hierbij denken we onder andere aan de verhoging van het minimumloon. Deze heeft een opstuwend effect voor alle lonen, met name aan de onderkant van het loongebouw. Dat wij wel mogelijke beleidswijzigingen meenemen in de contractloonprognose, zorgt er vanaf 2022 dus voor dat beide ramingen niet goed vergelijkbaar zijn.

## Wettelijk minimumloon

Per maand, gebaseerd op 40-urige werkweek



Bronnen voor huidig niveau: Staatscourant, prognose ABN AMRO

Deze week werd bekend dat er een [vrij stevige Europese richtlijn](#) in voorbereiding is, met steun van de twee grootste fracties in het Europees Parlement. De parlementsrapporteurs zijn sneller klaar dan verwacht en stellen een minimumloon voor dat per lidstaat minimaal 60 procent van het mediane loon en 50 procent van het gemiddelde loon is. Dit betekent voor Nederland niet een minimumloon van rond de € 12,75 per uur zoals we eerder verwachtten, maar richting de € 14,00 per uur. Wel moet daarbij opgemerkt worden dat Nederland in het verleden vaak langzaam is geweest met het implementeren van Europese richtlijnen op sociaaleconomisch vlak (zoals het vaderschapsverlof). Het zou dus best kunnen dat het nog jaren duurt voordat er een minimumloon van € 14,00 per uur is. Het nieuwe regeerakkoord biedt waarschijnlijk meer zicht op het tempo.

## De cao-loongroei komt geheel door overheidsinterventie

Hoewel er dus lichtpuntjes zijn voor de cao-loongroei, geeft deze een vertekend beeld. Het iets verhogen van onze raming heeft niks te maken met de stand van de arbeidsmarkt, maar alles met beleid: het voortduren van de NOW en het aflopen van de coronabeperkingen. Bovendien is nog altijd een fors deel van de cao-loonstijgingen die nu plaatsvinden overeengekomen vóór de coronacrisis. Een bedrijf of sector kan bijvoorbeeld in 2019 een cao overeenkomen voor de jaren 2020 en 2021. Dit is achteraf niet open te breken. Zo krijgen momenteel veel werknemers cao-loonstijgingen die gebaseerd zijn op de loonruimte die er in dat bedrijf of die sector was vóór corona.

De cao-loongroei reflecteert dus niet hoe schaars arbeid is, maar hoe succesvol de NOW-regeling is en hoe goed de combinatie van onze cao-systematiek met de NOW uitpakt voor zittende werknemers. En als in de komende jaren het minimumloon stijgt stuwt opnieuw niet de markt, maar beleid de cao-lonen omhoog.

## Baanwisselaars, jongeren en flexwerkers merken hoe zwak de totale loonontwikkeling is

De Nederlandse steunpakketten hebben vooral *mensen in hun baan gehouden*, in plaats van de inkomens van huishoudens rechtstreeks te stimuleren zoals in andere landen. Buitenom de veilige haven van het vaste contract en de cao-loongroei wordt dat duidelijk. Op basis van aannames over enkele componenten van de incidentele loongroei (alles buitenom de cao-loonsverhoging) denken we dat de arbeidsmarkt eigenlijk een stuk zwakker is:

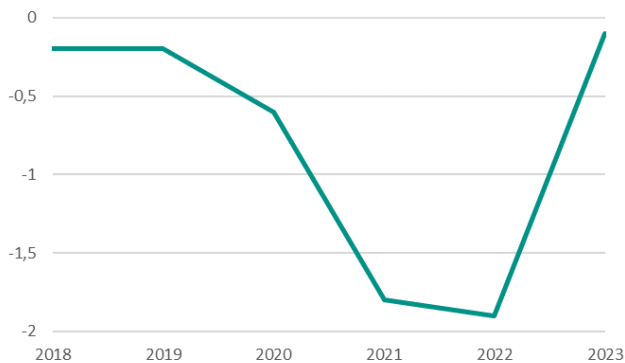
- Er is binnen bedrijven weinig ruimte voor individuele loonstijging zoals een prestatie-afhankelijke vergoeding, meer uren gaan werken of een schaa sprong. Door de steunpakketten zijn werknemers primair gericht op baanbehoud en door de lockdownmaatregelen hebben werkgevers weinig financiële ruimte voor overige vormen van loongroei.

- Intreders op de arbeidsmarkt, zoals jongeren en voorheen werklozen, krijgen een lager startsalaris aangeboden dan anders omdat werkgevers willen afwachten hoe hun bedrijf dit jaar doorstaat.
- Veel sectoren en bedrijven waar nu werkgelegenheid ontstaat *dankzij* corona, zoals distributiecentra, bezorgdiensten en groothandels, bieden lage lonen en/of flexibele contracten. In deze sectoren en bedrijven gaan niet alleen de genoemde intreders aan de slag, maar ook mensen die van flexbaan naar flexbaan gaan en dus steeds een nieuw startsalaris krijgen. In deze functies is het bovendien vaak makkelijk om onvrijwillig teruggeschaald te worden in aantal uren.
- Omdat de NOW ervoor zorgt dat werknemers blijven zitten waar ze zitten, mag aangenomen worden dat veel baanwisselaars niet geheel vrijwillig van baan wisselen. Veel baanwisselaars zullen voorsorteren op een aanstaand ontslag of afgenomen kansen op individuele loongroei. Zij zullen gemiddeld genomen bij een nieuwe werkgever met een lager salaris akkoord gaan dan waar zij mee akkoord zouden gaan als het wisselen van baan geheel vrijwillig was.

De incidentele loongroei, uitgedrukt in procentpunten ten opzichte van het contractloon om zo tot de totale loongroei te komen, is sinds 2014 negatief. [Het CPB schreef dit in 2020 toe](#) aan onder andere jongeren die de arbeidsmarkt betreden, aan lagere opleidingsniveau's en aan flexwerk. Door de hierboven genoemde aannames gaan we er van uit dat de incidentele loongroei momenteel nóg negatiever is dan de afgelopen jaren. Wel zou, door de grote bijdrage van jongeren en flexwerkers aan de incidentele loongroei, de verwachte minimumloonstijging hier iets van verandering in kunnen brengen. Grote delen van deze groepen verdienen namelijk het minimumloon of iets daarboven.

## Incidentele lonen

In procentpunten



Bron: CPB, prognose ABN Amro

## DISCLAIMER

*Dit document is samengesteld door ABN AMRO. Het heeft uitsluitend als doel om financiële en algemene informatie te verstrekken over de economie. ABN AMRO behoudt zich alle rechten voor met betrekking tot de informatie in het document en het document wordt uitsluitend aan u verstrekt voor uw informatie. Het is niet toegestaan dit document (geheel of deels) te kopiëren, distribueren, door te geven aan een derde of om het voor enig ander doel te gebruiken dan hier boven bedoeld. Dit document is informatief bedoeld en vormt geen aanbieding van effecten aan het publiek, of een uitnodiging om een aanbod te doen.*

*U mag niet om welke reden dan ook vertrouwen op de informatie, meningen, beramingen, en aannames in dit document noch dat het compleet, accuraat of juist is. Er wordt geen garantie gegeven, uitdrukkelijk of stilzwijgend, door of uit naam van ABN AMRO, haar directieuren, functionarissen, vertegenwoordigers, gelieerde partijen, groepsmaatschappijen of werknemers met betrekking tot de juistheid of volledigheid van de informatie in dit document, en geen enkele aansprakelijkheid wordt geaccepteerd voor enig verlies als direct of indirect gevolg van het gebruik van deze informatie. De opvattingen en meningen opgenomen hierin kunnen op enig moment aan verandering onderhevig zijn en ABN AMRO heeft geen enkele verplichting om de informatie in dit document na de datum hiervan te herzien.*

*Voordat u in enig product van ABN AMRO investeert, dient u zich te informeren over de verschillende financiële en andere risico's, alsmede mogelijke beperkingen voor u en uw investeringen als gevolg van toepasselijke wetgeving en regels. Indien u, na lezing van dit document, overweegt een investering te doen in een product, raadt ABN AMRO aan om een dergelijke investering met uw relatie manager of persoonlijke adviseur te bespreken om nader te bezien of het relevante product – met inachtneming van alle mogelijke risico's – past bij uw investeringen. De waarde van beleggingen kan fluctueren. In het verleden behaalde resultaten bieden geen garanties voor de toekomst. ABN AMRO behoudt zich het recht voor wijzigingen in dit materiaal aan te brengen.*

*Alle rechten voorbehouden*