

Werk en inkomen

Piet Rietman, Econoom

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

Zwakke basis en sterke vooruitzichten voor de loongroei

- ▶ **Bedrijven die heropenen hebben relatief zwakke arbeidsvoorwaarden**
- ▶ **Maar de heropening creëert ook loonruimte**
- ▶ **We verwachten dat de loongroei in 2023 volledig op het oude niveau is**

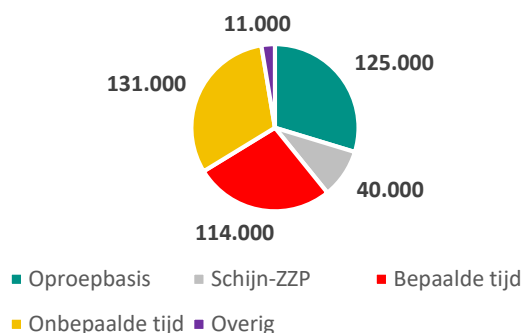
Bedrijven die heropenen hebben relatief zwakke arbeidsvoorwaarden

De heropening van horeca, niet-essentiële winkels, buitenschoolse opvang en binnenkort de sportschool kent twee kanten: het geld dat daar wordt uitgegeven door consumenten en het geld dat daar wordt verdiend door werknemers. Volledige heropening levert in principe een bijdrage aan de consumptie die gelijk is aan de periode vóór sluiting. Eerst werd hier geld uitgegeven, toen een periode niet, nu weer wel. Er zijn sectorale verschillen – de horeca zit vanwege restricties nog onder pre-coronaniveau en niet-essentiële winkels zitten er boven – maar alles bij elkaar is de consumptie grotendeels [teruggeveerd naar het niveau van 2019](#).

Aan de inkomstenzijde betekent heropening grofweg hetzelfde: eerst werd er geld verdiend, toen een periode niet, nu weer wel. Daarbij zijn er sectorale verschillen. Bedrijven met relatief meer vaste arbeid (BSO en sportschool) hebben vaker lonen doorbetaald, al dan niet dankzij de NOW. Bedrijven met relatief meer flexibele arbeid (de horeca en niet-essentiële winkels) hebben vaak al in het voorjaar en de zomer van 2020 personeel laten gaan dat werkte op oproepbasis, via een bepaalde tijd-contract of een schijn-zzp constructie.

Arbeidsrelaties in de horeca

Raming, mei 2021



Bron: ABN AMRO

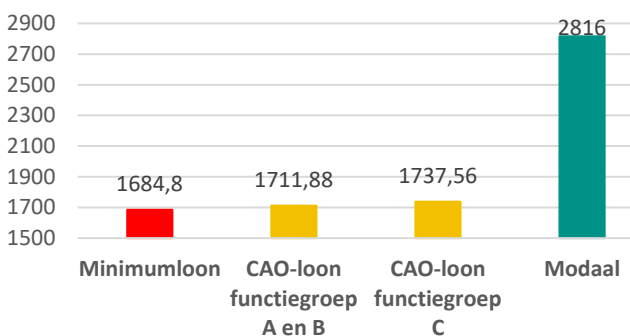
Voor werkgevers zijn flexibele arbeidsrelaties uiteraard kostenbesparend, maar zij ervaren in deze crisis ook een belangrijk nadeel. Voormalig personeel heeft vaak een jaar (sinds de eerste lockdown) of een half jaar (sinds de tweede) zich kunnen oriënteren op een andere baan en wil vaak niet meer terug.

De horecabranche wijt dit personeelstekort volledig aan de reden van vertrek: de coronamaatregelen. Daarnaast moet er echter ook een reden zijn om niet terug te komen. Normaliter zijn er op de arbeidsmarkt twee redenen om ergens niet (weer) te gaan werken. Ten eerste is dat een mismatch tussen vraag en aanbod. Er is zowel personeel beschikbaar als dat er vacatures zijn, maar om de één of andere reden sluiten die twee niet op elkaar aan. Die reden kan dan bijvoorbeeld een gebrek aan (om)scholing zijn, of geografische afstand. Werk in de horeca is er echter overal in Nederland, voor verschillende opleidingen en opleidingsniveau's, terwijl mensen met deze opleidingen en opleidingsniveau's ook ruim beschikbaar zijn en overal in Nederland wonen.

Dan blijft de tweede mogelijkheid over: vraag en aanbod kunnen elkaar in principe vinden, maar de arbeidsvoorwaarden zijn dermate zwak dat vacatures niet meteen opgevuld worden. Naast de inzet van jongeren tegen minimumjeugdloon wordt de prijs van arbeid niet alleen laag gehouden door een laag cao-loon, zoals bij niet-essentiële winkels. In de horeca is het vaak ook niet mogelijk een volledige werkweek ingeroosterd te worden, terwijl dermate veel flexibiliteit gevraagd wordt dat bijverdienen met een andere baan ook niet kan. Dit draagt er aan bij dat het gemiddelde loon in de horeca slechts € 1246,00 bruto per maand is.

Laag cao-loon verkoopmedewerkers...

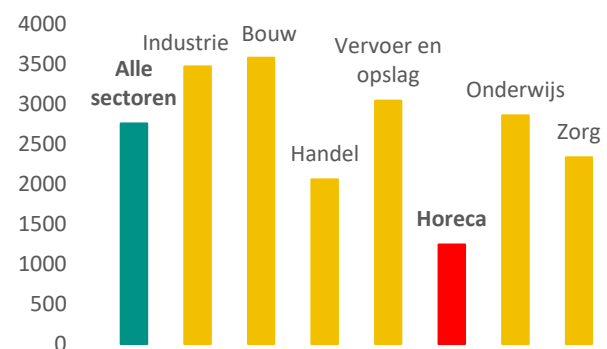
In €, 38-urige werkweek



Bron: ABN AMRO, CAO Retail Non-Food

... laag gemiddeld loon in de horeca

Gemiddeld maandloon in €, incl. overwerk, januari 2021



Bron: CBS

Sectoren waar vacatures niet meteen opgevuld worden én het loonpeil laag is, dragen bij heropening niet of nauwelijks bij aan de totale loongroei. Maar ook los van deze sectorale kenmerken is de heropening niet meteen terug te zien in de loongroei. Door vertragende effecten in de loonontwikkeling – zoals de looptijd van cao's – zit tijdens de heropening de loongroei nog niet meteen op het oude niveau.

Maar de heropening creëert ook loonruimte

Bij veel heropende bedrijven is een personeelstekort te ondervangen met andere maatregelen dan het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden. Het is in een periode van onzekerheid over wanneer welke maatregel wordt versoepeld ook voor de hand liggend dat naar zulke alternatieven wordt gezocht. Dit zijn bijvoorbeeld het zelf (als ondernemer) maken van uren, of het optimaliseren van door werknemers gemaakte uren. In de horeca kunnen verplichte reserveringen en maximale bezoekersaantallen bijdragen aan het veel efficiënter dan anders voorspellen van de werkvoorraad, waardoor minder uren voor werknemers kunnen worden ingeroosterd. Deze efficiëntieslag was de afgelopen tijd in de winkelstraat al zichtbaar, bij het winkelen op afspraak. In de horeca is nog meer ruimte voor het optimaliseren van gewerkte uren, door de grote hoeveelheid oproepcontracten en schijn-zzp. We schatten in (figuur 1) dat zo'n 39% van de werknemers in de horeca op zo'n basis werkt.

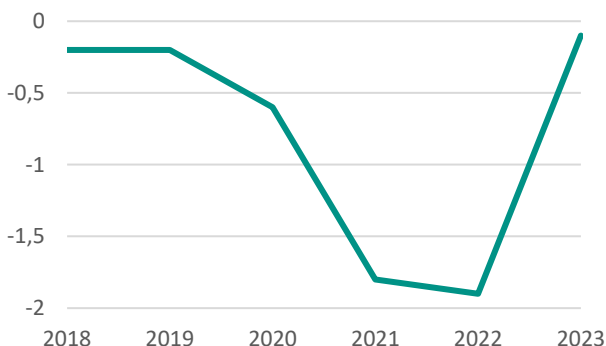
Beide alternatieven – zelf uren maken en optimaliseren van door werknemers gemaakte uren – zijn bij uitstek tijdelijke alternatieven. Als een ondernemer structureel in staat was om zelf meer uren te maken dan zou deze ondernemer dat wel doen. En de maatregelen waardoor de uren van werknemers geoptimaliseerd kunnen worden zijn eindig. Ze verlagen bovendien de omzet waardoor ondernemers niet snel vrijwillig zulke maatregelen zullen nemen.

Op de middellange termijn zullen personeelstekorten ondervangen moeten worden door concurrerender te zijn op arbeidsvoorwaarden. Hiervoor is ook de ruimte, aangezien loonkosten structureel zijn. De loonruimte binnen een bedrijf wordt doorgaans afgeleid uit de (verwachting van) de operationale kasstroom, niet uit de bezittingen en schulden. Dus hoewel de schuldpositie van veel heropende bedrijven niet goed is, is er door de heropening vaak perspectief op structurele inkomsten die de loonkosten kunnen dragen.

Dit zal allereerst zichtbaar worden in de incidentele loongroei. Dat is alles buitenom de cao-loonontwikkeling, zoals startsalarissen, promoties en meer uren gaan werken. Binnen heropende sectoren kan in Q3 en Q4 van dit jaar al sprake zijn van een positieve incidentele loongroei, maar door toename van de werkloosheid stijgt de totale incidentele loongroei waarschijnlijk pas na 2022. Een hogere werkloosheid in 2021 en 2022 kan er namelijk toe leiden dat sollicitanten genoeg nemen met lagere startsalarissen.

Incidentele loongroei

In procentpunten, afwijking ten opzichte van cao-loonontwikkeling



Bron: ABN AMRO

Ook gaan de perspectieven die de heropening biedt, meewegen in de cao-loonontwikkeling. Zo wordt eind dit jaar gesproken over een nieuwe cao voor de horeca en aanverwante bedrijven, met ingangsdatum 1 januari 2022. Vervolgens wordt begin 2022 gesproken over een nieuwe cao voor Retail-Non Food. Hier vallen de meeste non-essentiële winkels onder. Deze nieuwe cao gaat in op 1 juli 2022.

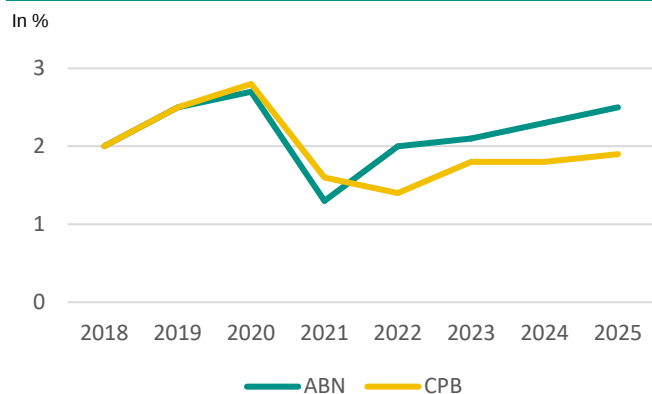
We verwachten dat de loongroei in 2023 volledig op het oude niveau is

Naast de tijdelijke gevolgen van sluiting en heropening, denken we dat de economische groei en de consumptie terugveren naar een pre-coronaniveau. Dit betekent ook dat de loongroei op pre-coronaniveau terugkeert: tussen +2 en +3%. Dat is wel met enige vertraging doordat cao's worden afgesloten over een periode van één, twee of drie jaar. Bovendien betekent een *loongroei* die op het oude niveau terugkeert nog niet dat we een *loonpeil* hebben dat net zo hoog is als het zonder corona geweest zou zijn.

Ondersteunend voor onze base case dat de loongroei naar het oude niveau terugkeert, is een open handen zijnde verhoging van het minimumloon. We verwachten dat het [spill over-effect](#) dat zo'n verhoging met zich meebrengt voor de

lonen die boven het minimumloon liggen, veel bijdraagt aan de totale loonontwikkeling. Zo komt onze prognose duidelijk boven die van het CPB te liggen, die het basispad (de ontwikkeling exclusief beleidswijzigingen) raamt.

Cao-loonontwikkeling



Bron: 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 directeuren, 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 relatiemanager 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