

Position paper VNO-NCW, MKB-Nederland & AWWN over de AIQ en loonontwikkeling

Wij maken graag gebruik van uw uitnodiging voor het rondetafelgesprek op 15 mei 2018 met uw commissie Financiën. Hieronder vindt u: 1) een korte inleiding met enkele belangrijke noties voor deze discussie, 2) een samenvatting van de feiten en cijfers t.a.v. de AIQ en enkele noties t.a.v. de loon- en koopkrachtontwikkeling. In de achterliggende bijlage vindt u alles verder uitgewerkt.

1. Inleiding

Wij volgen de discussie over de AIQ en de loonontwikkeling nauwlettend en nemen de achterliggende zorgen serieus. Het debat lijkt vooral ingegeven door de ontwikkeling in de VS en enkele andere landen, waar sprake is van een trendmatige daling van de AIQ. In Nederland lijkt -ondanks het heersende beeld- sprake te zijn van een andere ontwikkeling (zie de toelichting in §2).

Een welvarend land zorgt ervoor dat ondernemingen concurrerend zijn én dat mensen (werkenden en niet-werkenden) profiteren en delen in die welvaart. Alleen dan kunnen de economie en samenleving in harmonie functioneren. We zien in Nederland dat de reële beloning van werkenden vooral sterk stijgt doordat de werkgelegenheid onstuimig groeit (de “q”). Maar we zien ook dat de bruto-lonen, vergelijkbaar met vorige conjunctuurcycli, toenemen (de “p”); zeker als we breder kijken dan de cao-loontafels (die altijd een zekere vertraging kennen) én kijken naar de totale loonontwikkeling in schaarse beroepen en regio’s. Ook bij zzp’ers – die zelf hun tarieven kunnen vaststellen – zien we dat hun tarieven sterk oplopen door de hoogconjunctuur. Kortom, de arbeidsmarkt doet zijn werk.

Het grootste probleem dat wij zien, is dat van iedere euro loonstijging die de werkgever geeft, er een halve euro of nog méér naar de overheid gaat. Daardoor voelen mensen de bruto-loonstijgingen onvoldoende in hun portemonnee en krijgen zij het gevoel niet mee te delen in de hoogconjunctuur. Ook in internationaal verband is de ‘verplichte afdrachtenwag’ één van de allerhoogste van Europa. Doordat we netto zo weinig overhouden van een bruto-loonstijging, werken we relatief weinig uren in Nederland. Onze arbeidsdeelname (in fte’s) is mede daarom één van de allerlaagste van Europa. Dat wrekt zich extra nu de arbeidsmarkt zo krap is en werkgevers in het bedrijfsleven, in de zorg en bij de overheid iedereen hard nodig hebben. Daarom vinden we dat de lastenverlichtingen naar voren moeten worden gehaald én dat gewerkt moet worden aan het verlagen van de collectieve lastendruk naar het niveau van vóór 2008, zodat (meer) werken weer (meer) loont.

We hebben ook zorgen dat ondernemers zelfs in deze hoogconjunctuur nog huiverachtig zijn om mensen een contract aan te bieden. Dat komt door de stapeling van alle kosten en risico’s die de overheid aan het werkgeverschap heeft gehangen. Dat is om sociale én economische redenen ongewenst. De beste strategie is het werkgeverschap aantrekkelijker te maken (o.a. door de loon-doorbetaling bij ziekte en het ontslagrecht op de schop te nemen) en door gelijktijdig gezamenlijk in te zetten op een leven lang ontwikkelen (met meer werkzekerheid tot gevolg).

2. De AIQ, de lonen en de koopkracht

Op de volgende bladzijde hebben we de belangrijkste feiten en cijfers t.a.v. de lonen en de AIQ voor u samengevat (en in de bijlage toegelicht). Kern van de zaak is volgens ondernemers:

- 1) dat de AIQ zich weer op ongeveer hetzelfde niveau van vóór de crisis bevindt (en stijgt);
- 2) dat de reële loonkosten zich vergelijkbaar ontwikkelen met de arbeidsproductiviteit;
- 3) dat de lonen oplopen conform het normale economische patroon (er zit altijd een vertraging in);
- 4) dat de collectieve lasten ondertussen schrikbarend zijn opgelopen met 2.800 euro per werkende per jaar, waardoor mensen de loonstijgingen beperkt merken in hun portemonnee.

Kader: de feiten en cijfers over AIQ en de lonen op een rij

Feiten en cijfers over de AIQ...

- a. De AIQ – zowel in de oude als in de nieuwe definitie – bevindt zich op ongeveer hetzelfde niveau als direct voor de financiële recessie. Ook loopt de AIQ verder op door de hoogconjunctuur.
- b. In internationaal verband valt op de AIQ in Nederland vanaf 1960 per saldo iets is toegenomen; terwijl deze in de VS, Duitsland en Frankrijk juist (zeer) sterk gedaald is.

...over de prijsvorming op de arbeidsmarkt...

- c. De ontwikkeling van de reële loonkosten voor ondernemers is vergelijkbaar met die van de arbeidsproductiviteit.
- d. De cao-lonen stijgen dit jaar naar verwachting met 2,2% en volgend jaar met 3,2% (excl. incidentele beloningen en periodieken). De totale loonkosten voor bedrijven stijgen naar verwachting met 2,9% dit jaar en 4,0% volgend jaar (bron: CPB).
- e. De loonontwikkeling volgt hetzelfde pad als na vorige crises. Het systeem van cao's draagt altijd een zekere vertraging in zich. Zo stegen de cao-lonen de eerste jaren van de crisis (met een krimp van 4% in 2009) nog fors. Dus terwijl bedrijven omvielen liepen de lonen nog op. Afgelopen periode zagen we een vertraging de andere kant op.
- f. De bruto-loonontwikkeling bestaat, naast de cao-loonontwikkeling, ook uit de minder zichtbare stijging van zogenaamde "incidentele lonen" (zoals loonstijgingen bij baanwisselingen, extra periodieken, bonussen en winstdeling).
- g. Zouden we ons baseren op de micro-loonstatistiek van de totale brutolonen, dan zal duidelijker worden dat schaarste in beroepen en regio's zich vertaalt in de prijs van arbeid.
- h. Het inkomen van zzp'ers per gewerkt uur is vorig jaar gemiddeld met 7% gestegen. Voor zzp'ers met een goede onderhandelingspositie (bouw, ICT) zal de stijging van de tarieven vermoedelijk nog hoger zijn geweest.
- i. Uit de conjunctuurenquête van CBS, KvK, EIB en VNO-NCW/MKB-Nederland blijkt dat veel ondernemers grote belemmeringen ervaren in de productie door een tekort aan arbeidskrachten. Sinds de start van de waarneming in 2008 zijn niet eerder zoveel bedrijven gehinderd door een tekort aan personeel (zie ook de aanstaande publicatie op 17 mei 2018).

... en over de koopkrachtontwikkeling van werkenden

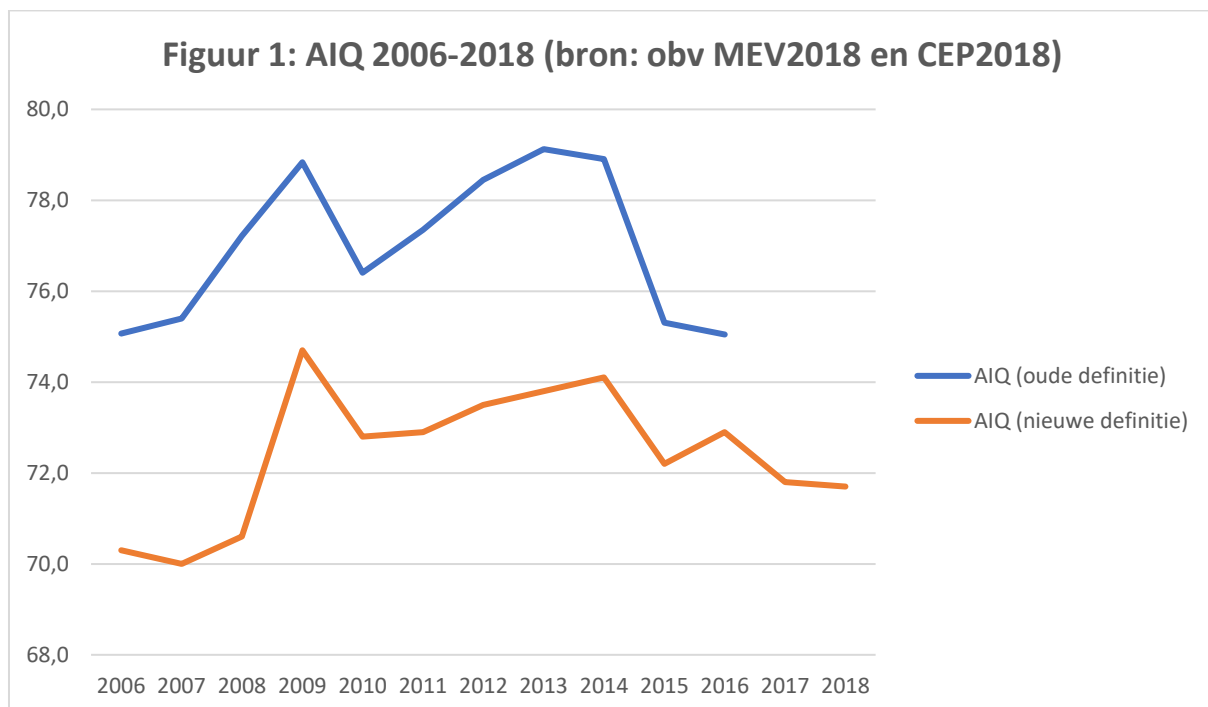
- j. De reële beloning van werkenden neemt vooral sterk toe doordat de werkgelegenheid sterk groeit en meer mensen hun inkomen uit werk krijgen (of meer uren gaan werken).
- k. De netto-koopkracht blijft achter bij de ontwikkeling van de bruto-lonen en loonkosten. Dat komt vooral doordat de overheid hier flink 'uit gegeten' heeft.
- l. Méér werken levert netto weinig op. De marginale lastendruk is voor ruim 60% van alle werkende Nederlanders (veel) meer dan 50%. Dat betekent dat van iedere euro extra bruto-loon de werkende minder dan een halve euro overhoudt.
- m. De collectieve lastendruk over 2018 ligt circa 24 miljard hoger dan in de periode voor de financiële recessie. Gedeeld door het totaal aantal werkenden is dat ongeveer 2.800 euro per werkende Nederlander per jaar.
- n. Onze arbeidsdeelname in fte's is één van de allerlaagste van Europa is (samen met Spanje, Italië, Griekenland en Kroatië).

Bijlage: fact sheet AIQ en loonontwikkeling

1. AIQ in Nederland bevindt zich op zelfde niveau als vóór 2008

De AIQ-definitie is onlangs herzien. In de nieuwe definitie wordt het (opgegeven) volledige inkomen van zelfstandigen volledig toegewezen aan de beloning van arbeid. Onderstaande figuur laat zien dat de AIQ -in de oude en de nieuwe definitie - zich nu ongeveer op hetzelfde niveau bevindt als direct voor de financiële recessie. De ‘dips’ in de lijn zijn te verklaren door de crisis en de na-ijl effecten daarvan. Door de aanhoudende hoogconjunctuur en de verkrapping van de arbeidsmarkt is de verwachting dat de AIQ verder oploopt: van 71,7% naar 72,5% volgend jaar (bron: CPB, CEP 2018).

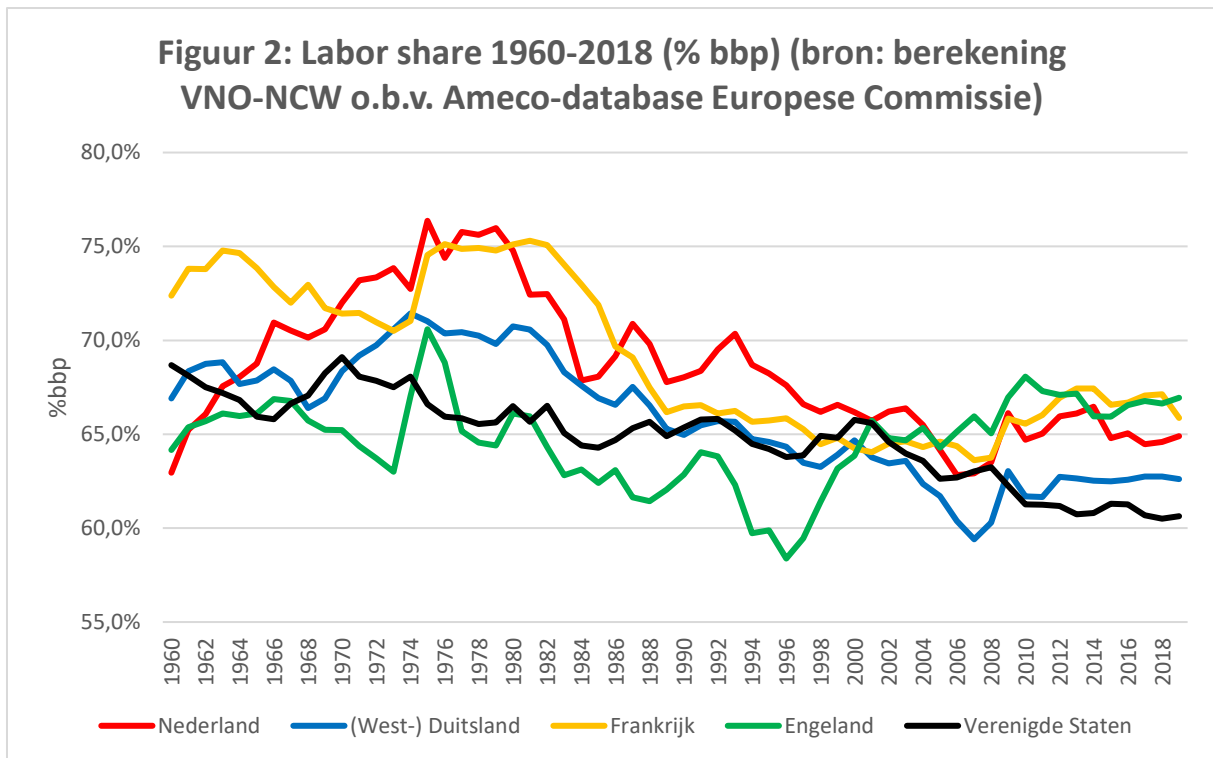
Overigens zijn bedrijven door de definitiewijziging van de AIQ niet ineens een hoger winstaandeel gaan incasseren. De definitiewijziging is tot stand gebracht zonder enige maatschappelijke discussie terwijl elke meting van de looncomponent in het inkomen van zelfstandigen per definitie willekeurig is. Deze definitiewijziging leidt echter wel tot de misperceptie dat ondernemingen ineens in het geld zwemmen.



2. In de VS is sprake van een langdurige daling van de AIQ; in Nederland juist niet

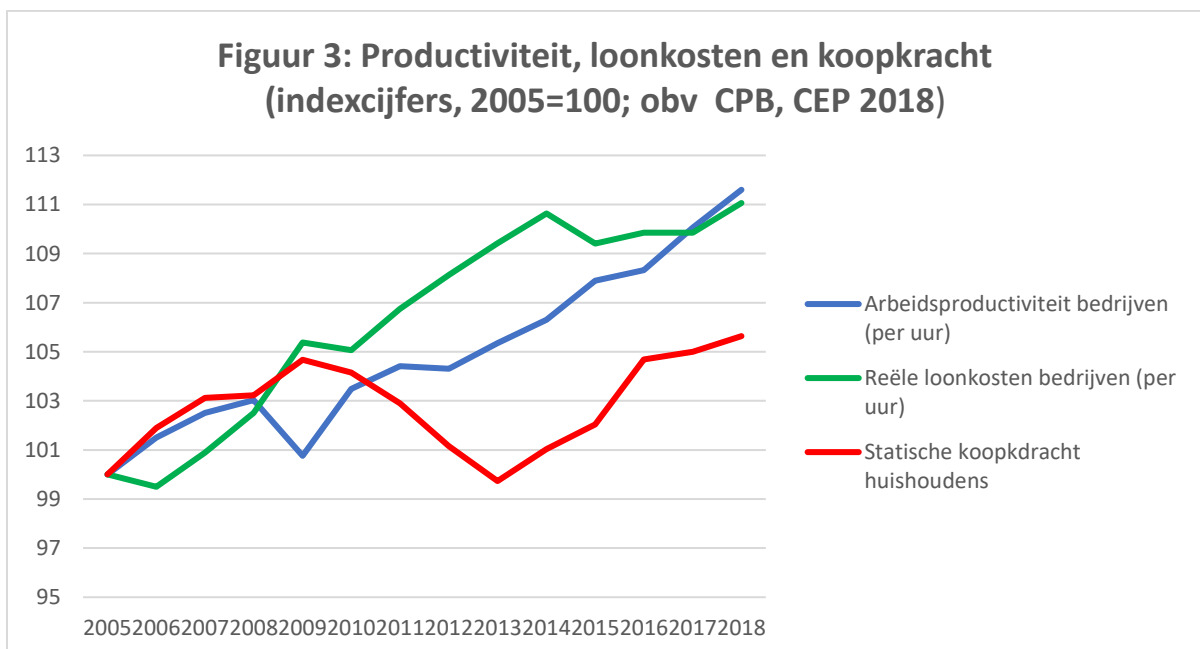
Als we over een véél langere periode kijken, en dan Nederland internationaal vergelijken, dan valt op dat de AIQ in Nederland (net als in Engeland) vanaf 1960 per saldo licht gestegen is. In dezelfde periode is de AIQ in de Verenigde Staten sterk en trendmatig gedaald. In dezelfde periode is ook de AIQ gedaald in Frankrijk en Duitsland, zij het in mindere mate dan in de Verenigde Staten.¹

¹ Deze EC-definitie van “labor share” wijkt in twee opzichten af van de Nederlandse AIQ. Ten eerste is de nationale economie niet gecorrigeerd voor afschrijvingen. Deze zitten in het kapitaalinkomen, waardoor het loonaandeel lager uitvalt. Ten tweede gaat het om de totale economie i.p.v. de marktsector. De lonen bij de overheid volgen echter op de langere termijn die van de marktsector.



3. De arbeidsproductiviteit gaat ongeveer gelijk op met de reële loonkosten

Voor een betere vergelijking kan worden gekeken naar de ontwikkeling van de productiviteit per werknemer versus de reële arbeidskosten per werknemer. Productiviteitsgroei geeft aan wat te verdelen is uit de winst. De reële arbeidskosten of werknemers daarin meedelen op kosten van werkgevers. In de figuur is te zien dat de arbeidsproductiviteit (blauwe lijn) en de reële loonkosten (groene lijn) redelijk gelijk oplopen.



De koopkracht van huishoudens (rode lijn) blijft daarentegen achter. Ten eerste komt dat doordat het de koopkracht van alle huishoudens betreft (in plaats van alleen werkenden). Ten tweede betreft het de zogenaamde “statische koopkracht”: overgangen zoals het vinden van een baan (met dito

inkomensverbetering) zijn hierin niet opgenomen. Ten derde gaat een belangrijk deel van de extra loonkosten naar de overheid in de vorm van belastingen en premies. Dat drukt de koopkrachtontwikkeling van werkenden. Een voorbeeld hiervan zijn de hogere zorgpremies, die de koopkracht drukken. Burgers krijgen daar wel betere zorg voor terug (bovenop de verbetering van hun beloning).

4. De reële beloning van werkenden stijgt vooral door de sterke groei van de werkgelegenheid

De reële beloning van werkenden neemt vooral toe doordat de werkgelegenheid sterk groeit en meer mensen hun inkomen uit werk krijgen (of meer uren gaan werken). Zie hieronder de uitleg van het CPB in de MEV 2018. Overigens zijn de cijfers sinds het verschijnen van de MEV 2018 iets gewijzigd.

Van economische groei naar koopkrachtstijging

De geraamde economische groei is in 2017 en 2018 met respectievelijk 3,3% en 2,5% duidelijk hoger dan de statische koopkrachtstijging. (a) De statische koopkracht neemt in die jaren met 0,3% en 0,6% toe. Onderstaande tabel laat de diverse stappen zien tussen statische koopkracht van alle huishoudens en de reële beloning van werknemers. Deze ligt met 3,2% en 3,3% veel hoger dan de koopkracht, vooral door de toename van het aantal gewerkte uren en de incidentele loonstijging. Het aantal gewerkte uren neemt vooral toe door de stijging van de werkgelegenheid.

In onderstaande tabel komt naar voren dat hogere zorgpremies (onderdeel van de regel belastingen, premies en toeslagen) de koopkracht drukt. De andere kant van de medaille komt echter niet naar voren: de hogere bestedingen aan zorg door huishoudens via de overheid. Deze zorg komt ten bate van huishoudens, bovenop de verbetering van hun beloning.

De onderste regels in de tabel laten zien dat de reële beloning van werknemers in 2017 gelijk op gaat met de economische groei en in 2018 zelfs hoger is. (b) De indruk die vanuit de koopkrachtcijfers kan bestaan – namelijk dat veel mensen nauwelijks profiteren van de economische groei – is dus niet terecht. Volgens de statische definitie van koopkracht neemt namelijk alleen de koopkracht van mensen zonder verandering in hun omstandigheden slechts in geringe mate toe, dus mensen die geen (nieuwe) baan vinden, niet meer uren gaan werken en geen periodiek, extra schaal of extra bonus krijgen. De totale groep van werknemers profiteert wel degelijk, in de vorm van hogere werkgelegenheid en meer bijzondere beloning.

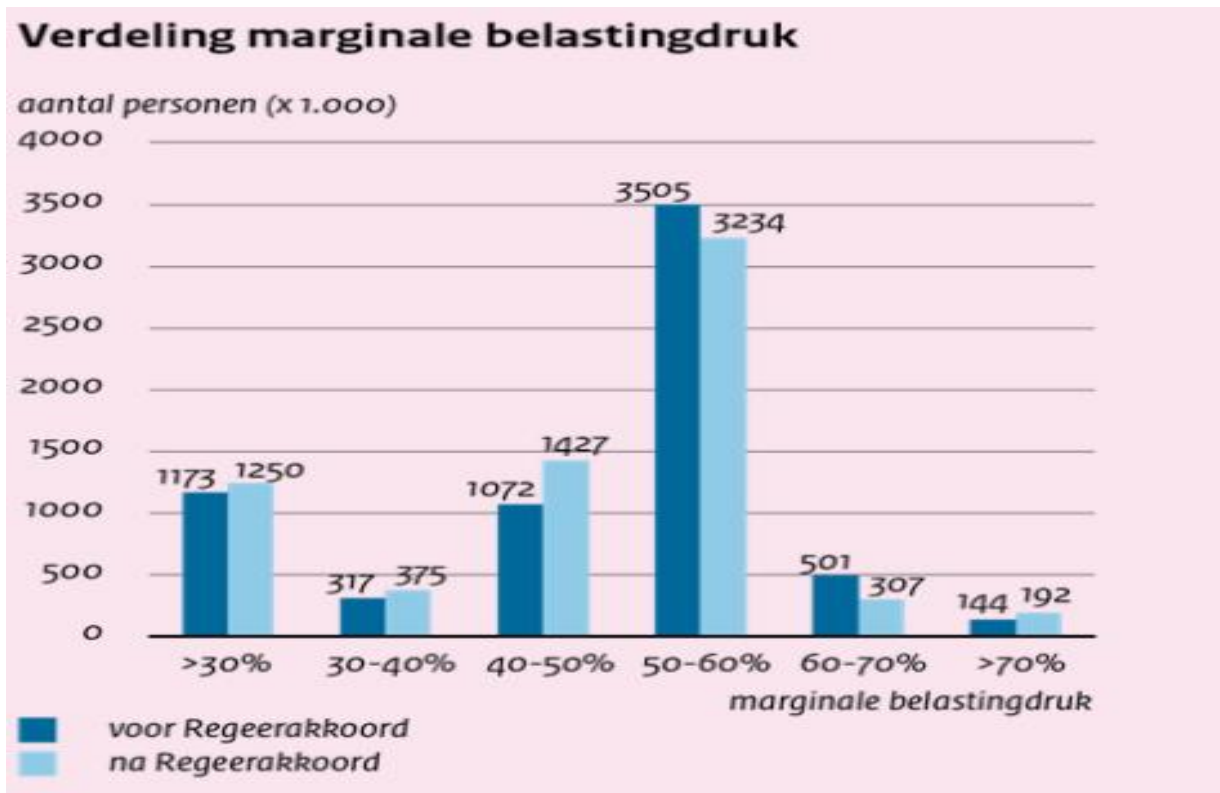
	2017	2018
Koopkracht, alle huishoudens, statisch, mediaan	0,3	0,6
Verskil tussen koopkracht werkenden en totaal huishoudens (werkenden, uitkeringsgerechtigden, gepensioneerden)	0,0	0,2
Effect van belastingen, premies en toeslagen (c)	-0,2	-0,1
Incidentele loonstijging	0,4	0,9
Mutatie sociale lasten werkgevers	0,4	0,1
Mutatie aantal gewerkte uren	2,2	1,5
Reële beloning werknemers (d) (e)	3,2	3,3
Bbp-volumegroei	3,3	2,5

Bron: CPB, MEV 2018.

5. Van een bruto-loonsverhoging houdt de werkende maar weinig over in zijn portemonnee

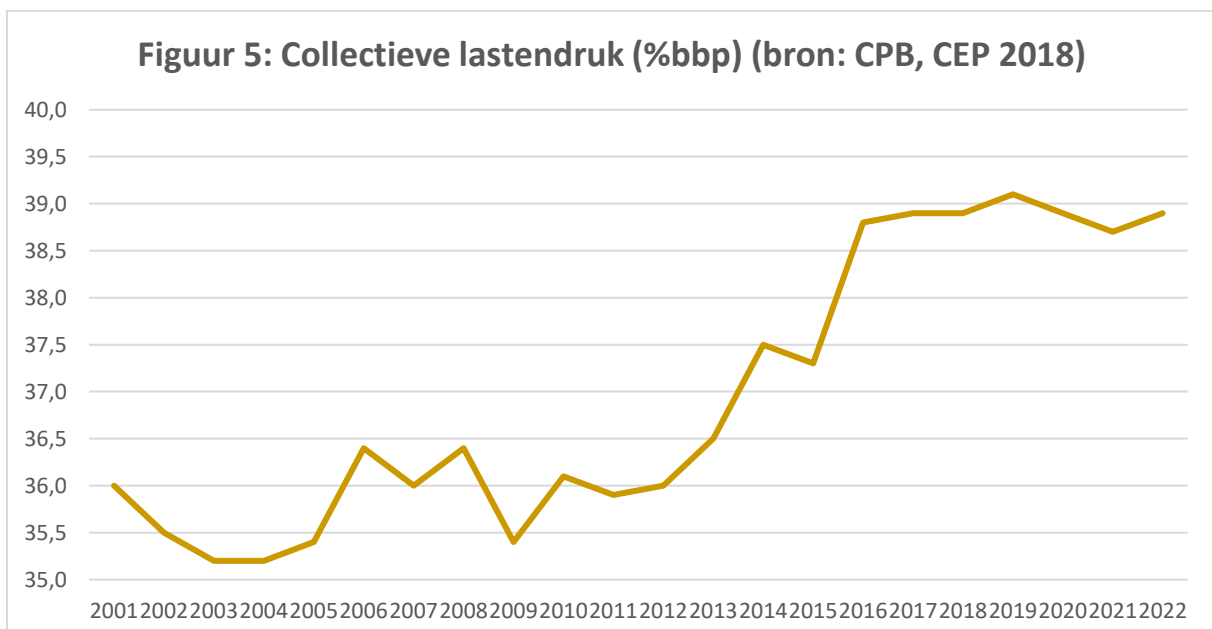
Van iedere euro bruto-loonsverhoging, houdt ruim 60% van de werkenden slechts een halve euro of minder over in zijn portemonnee. Dat komt door de hoge marginale belastingdruk. Ook na volledige uitvoering van het regeerakkoord (inclusief een tweeschijvenstelsel), blijft de marginale lastendruk voor een meerderheid van de Nederlanders hoog. De collectieve lastendruk over 2018 komt uit 38,9% bbp. Dat is aanzienlijk hoger dan het gemiddelde in de periode vóór de financiële recessie. De collectieve lastendruk komt zo'n 24 miljard per jaar hoger uit dan voor de financiële recessie. Dat is dus de hiervoor genoemde 2800 euro per werkende Nederlander (per jaar).

Figuur 4: Een ruime meerderheid van de werkenden ervaart nu een marginale lastendruk van meer dan 50%



Bron: CPB, CEP 2018.

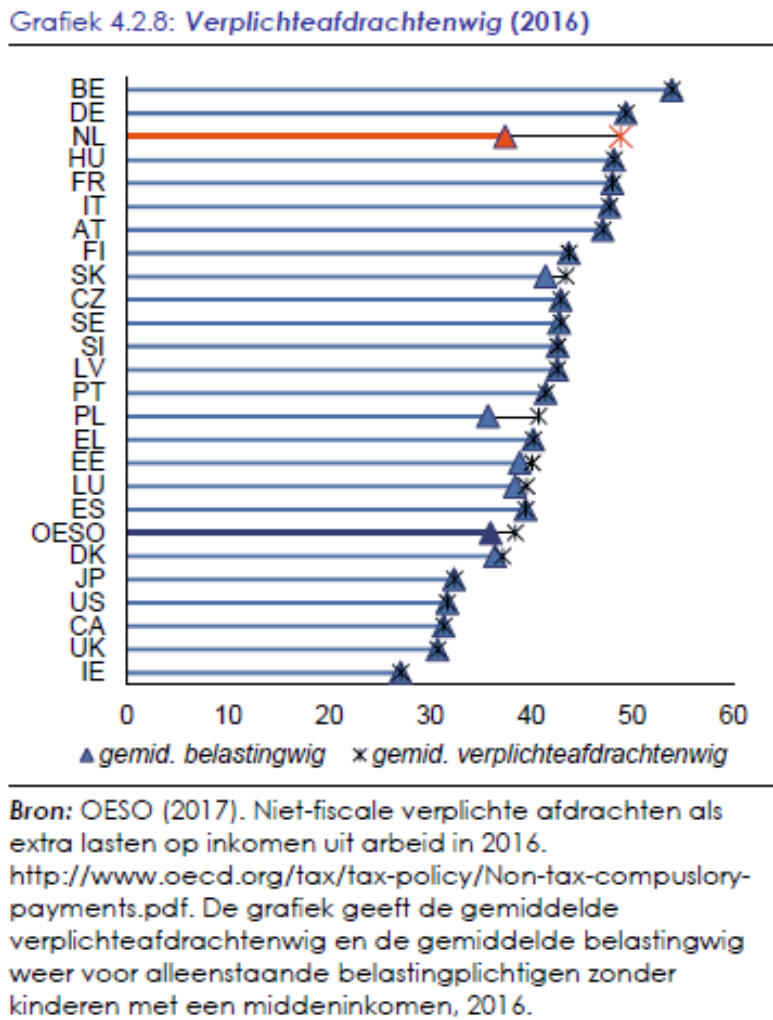
Figuur 5: Collectieve lastendruk is véél hoger dan voor de recessie (en blijft ook hoog)



Ook in internationale vergelijkingen valt op in Nederland werknemers relatief weinig overhouden van hun bruto-loonstijging. Zo wijst de Europese Commissie in het landenrapport over Nederland erop dat de ‘verplichteaftdrachtenwíg’ in Nederland, met die van België en Duitsland, tot de hoogste van Europa behoren. Een belangrijke reden volgens de Europese Commissie zijn de verplichte

pensioenafdrachten: momenteel werken werknemers in loondienst in Nederland ruwweg één dag per week voor hun pensioen.²

Figuur 6: Nederland kent een relatief hoge 'verplichte afdrachtenwig'



Bron: Europese Commissie, 2018, Landenrapport Nederland.

6. De hoge lastendruk vertaalt zich ook in een lage arbeidsdeelname in Nederland

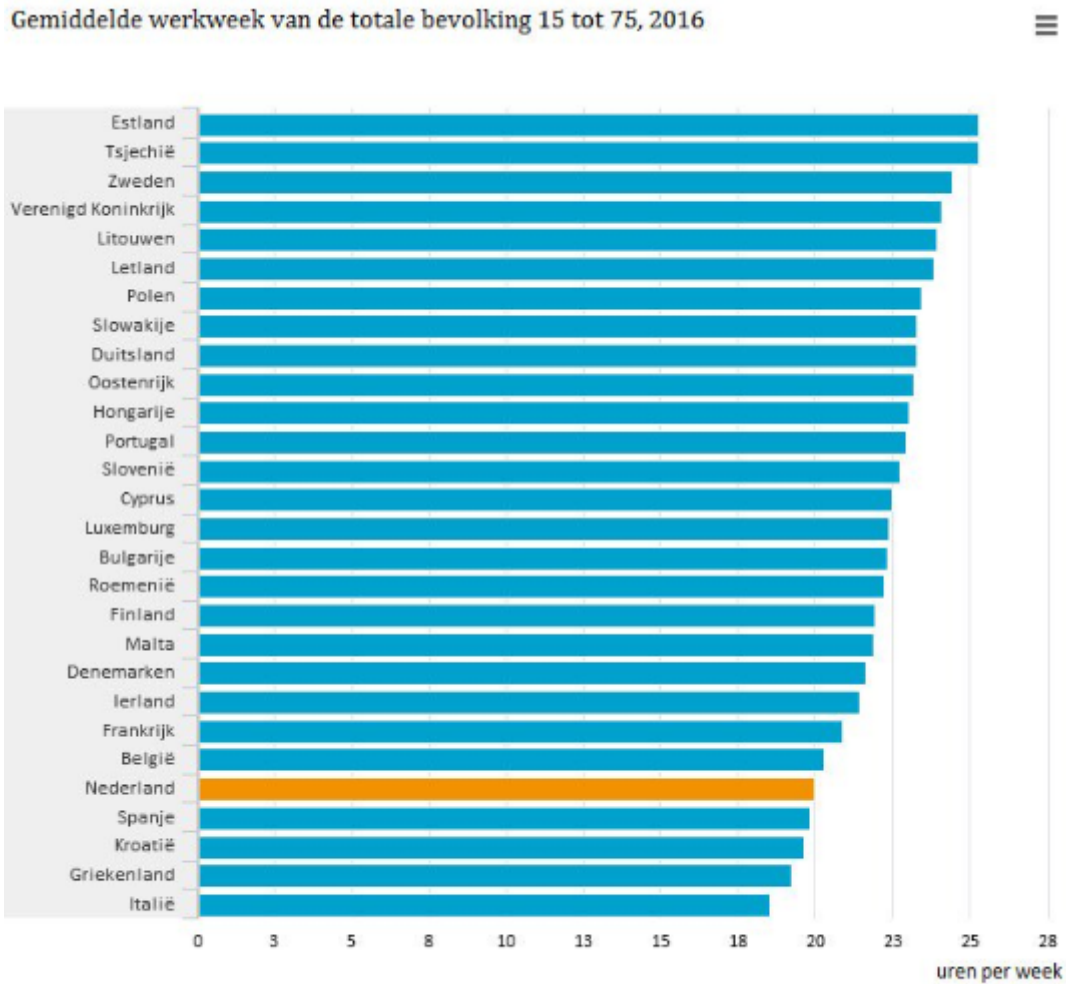
De hoge marginale lastendruk is één van de achterliggende oorzaken waarom in Nederland zoveel in deeltijdwerk wordt gewerkt. Het hoge aandeel van deeltijdwerk in Nederland is ook cultureel bepaald en mede bepaald door (historisch gegroeide) voorkeuren – die echter ook weer het gevolg zijn van hoe we instituties hebben vormgegeven. Opvallend is echter dat de arbeidsdeelname in Nederland (in fte's gerekend) één van de allerlaagste van Europa is.

Dat suggereert dat indien we (meer) werken financieel aantrekkelijker maken – door de marginale wig te verminderen en de armoedeval te verkleinen – en (meer) werken beter faciliteren, er ook voldoende ruimte is om de beroepsbevolking beter in te schakelen. Dat geldt temeer omdat uit de conjunctuurenquête van CBS, KvK, EIB, VNO-NCW en MKB-Nederland blijkt dat niet eerder (dan de

² De marginale lastendruk in internationaal perspectief kent overigens grote verschillen per groep. Zie voor een toelichting <https://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/cpb-achtergronddocument-26apr2015-marginale-druk-en-participatie-belasting-huishoudtype-2015.pdf>

start van de waarneming in 2008) zoveel ondernemers productieproblemen ervaren door een tekort aan personeel.

Figuur 7: Arbeidsdeelname in fte's in één van de laagste van de EU (bron: CBS en Eurostat)



Bron: CBS, Eurostat