

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3459

Vragen van het lid **Wiersma** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de berichten «Werkende is kind van de rekening» en «Hoe kan dat: krapte op de arbeidsmarkt én dalende lonen?»* (ingezonden 16 mei 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 15 juli 2019).

Vraag 1

Bent u bekend met de berichten «Werkende is kind van de rekening»¹ en «Hoe kan dat: krapte op de arbeidsmarkt én dalende lonen?»²

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u de stelling dat extreme schaarste op de arbeidsmarkt zich amper lijkt te vertalen in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao)-lonen? Welke oorzaken ziet u voor deze spagaat, waarbij enerzijds de voor prijsstijgingen gecorrigeerde lonen in 2019 zijn gedaald, terwijl bedrijven grosso modo stevig blijven groeien en de werkloosheid sinds de jaren zeventig niet zo laag is geweest?

Antwoord 2

Door de toenemende krapte neemt de loonstijging de afgelopen jaren geleidelijk toe. Voor het eerst sinds 2009 is op dit moment een loonstijging in de maandcijfers zichtbaar van boven de 2%, na 2,0% gemiddeld in 2018 (bron: CBS). De verwachting is daarom dat de stijgende lijn in de cao-lonen ook dit jaar doorzet. De loonstijging in reeds afgesloten cao's voor 2019 wijst hierop³.

Gezien het lage werkloosheidsniveau is de loonstijging van de afgelopen jaren gematigd te noemen. Het op 23 november 2018 verschenen onderzoek van het CPB over de loonontwikkeling wijst op de lagere groei van de

¹ <https://www.telegraaf.nl/financieel/3588394/werkende-is-kind-van-de-rekening>

² <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/hoe-kan-dat-krapte-op-de-arbeidsmarkt-en-dalende-lonen-b672239b/>

³ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019), contractloonontwikkeling stand april 2019. Te raadplegen via: cao.minszw.nl

arbeidsproductiviteit als belangrijke verklaring voor de lagere loongroei dan in het verleden. Ook is denkbaar dat factoren als globalisering en flexibilisering van de arbeidsmarkt bijdragen aan de gematigde loonontwikkeling. Het CPB heeft niet vast kunnen stellen of deze factoren een rol spelen. Tegelijkertijd is de prijsstijging in 2019 fors geweest dan verwacht, bijvoorbeeld doordat internationale ontwikkelingen de brandstofprijzen opstuwen. Aangezien cao-loonstijging vooraf wordt afgesproken met inachtneming van de verwachte prijsstijging, kan onverwachts hoge inflatie leiden tot een negatieve reële contractloonstijging.

Vraag 3

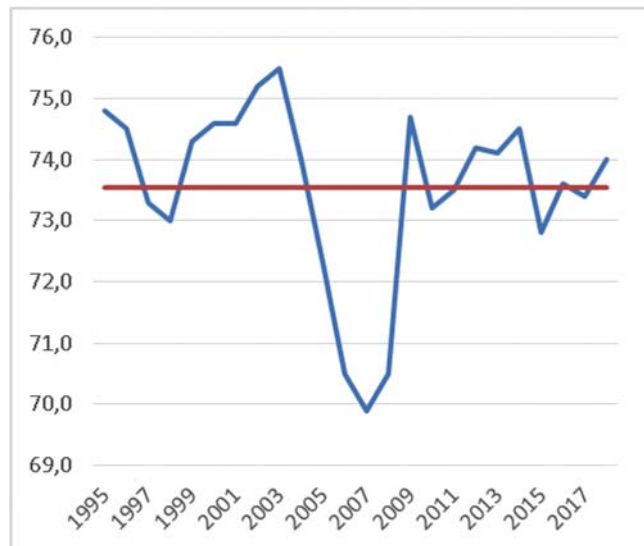
Hoe beoordeelt u bijvoorbeeld de verklaring van Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hoofdeconoom Peter Hein van Mulligen dat de tegenvallende productiviteitsgroei reden is voor minder loongroei? Hoe beoordeelt u dan de stelling dat juist over een langere tijd bezien de lonen achterblijven bij de ontwikkeling van de productiviteit? Kunt u een overzicht geven van waar deze achterstanden het grootst zijn?

Antwoord 3

Het hierboven genoemde onderzoek van het CPB wijst ook op de groei van de arbeidsproductiviteit als belangrijke verklaring voor de lagere loonontwikkeling. Er is niet zo zeer sprake van een tegenvallende productiviteitsgroei, maar een dalende trend in de groei van de arbeidsproductiviteit. Dit is een internationaal verschijnsel.

De arbeidsinkomensquote (aiq) is een maatstaf die (op langere termijn) aangeeft in hoeverre de reële arbeidsinkomens zijn meegegroeid met de productiviteit. Onderstaand figuur geeft de aiq weer voor bedrijven (marktsector + zorg). De aiq is een volatiele maatstaf, waarin conjuncturele effecten duidelijk waarneembaar zijn. In de periode van 1995 tot 2018 was de aiq gemiddeld 73,5%. Inmiddels ligt het niveau van de aiq weer iets boven dit gemiddelde. Wel is in de periode 1995 – 2017 een beperkte daling zichtbaar.

Figuur 1. AiQ bedrijven (Bron: CPB, cijfers bij CEP 2019)



Het CBS heeft gegevens over de aiq per bedrijfstak. Met deze cijfers is het mogelijk om de ontwikkeling van het reële arbeidsinkomen te vergelijken met de productiviteitsstijging in verschillende bedrijfstakken. In de bijlage vindt u ter illustratie de ontwikkeling van de aiq in de 8 grootste sectoren (exclusief zorg, openbaar bestuur en onderwijs).⁴ Van de 8 grootste bedrijfstakken (zakelijke dienstverlening, handel, industrie, bouwnijverheid, cultuur en recreatie, horeca, vervoer en opslag, informatie en communicatie) ligt handel percentueel het meest onder het langjarige gemiddelde.

⁴ De aiq per bedrijfstakken vindt u hier: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84178NED/table?dl=1FD1D>

Vraag 4

Hoe beoordeelt u de stelling dat de in de jaren '80 geïntroduceerde loonmatiging een Nederlandse obsessie geworden is, die mede debet is aan lagere loongroei?

Antwoord 4

Na het Akkoord van Wassenaar begin jaren '80 droeg loonmatiging bij aan herstel op de arbeidsmarkt en van de economie. In de jaren '80 en '90 maakte een verantwoorde loonontwikkeling een krachtige werkgelegenheidsgroei mogelijk. Ander gevolg is dat Nederland internationaal erg concurrerend is geworden, wat terug is te zien in een sterke exportsector. Tegelijkertijd kenden het begin van de jaren »90 en jaren '00 ook loonstijgingen van boven de 4%. De loonontwikkeling blijkt daarmee ook altijd afhankelijk van de economische vooruitzichten en krapte op de arbeidsmarkt.

De huidige beperkte loongroei is niet eenvoudig te verklaren. Zoals hierboven geschreven wijst het CPB om de beperkte groei van de arbeidsproductiviteit als belangrijke verklaring. Er zijn ook andere factoren denkbaar, zoals de invloed van globalisering of de flexibilisering van de arbeidsmarkt, die mogelijk de onderhandelingspositie van de vakbonden verzwakken. Empirisch is het moeilijk gebleken om het belang van deze factoren vast te stellen. Hoewel volgens sommigen loonmatiging een «Nederlandse obsessie» is, lijkt loonmatiging als verklaring voor de huidige loonontwikkeling op zijn minst een versimpeling van de werkelijkheid.

Vraag 5

In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met de huidige loonontwikkeling? Welke criteria gebruikt u om deze tevredenheid vast te stellen?

Antwoord 5

Het is goed dat de stijgende lijn in de loonontwikkeling doorzet. Ook het feit dat de loonstijging in recent afgesloten cao's hoger ligt, is positief nieuws. Het is echter teleurstellend dat de loonontwikkeling de prijsstijging het afgelopen kwartaal niet heeft bijgehouden. Het kabinet roept het bedrijfsleven dan ook op om de beschikbare loonruimte te benutten. Het kabinet heeft overigens geen specifieke doelstelling voor de loonontwikkeling. Loonbeleid vereist immers maatwerk en is daarom aan decentrale cao-partijen. De situatie is immers van sector tot sector verschillend.

Vraag 6

Kunt u een overzicht geven per sector van de loongroei over het afgelopen jaar? Welke ruimte ziet u nog binnen sectoren om verdere loongroei aan te wakkeren? Welke indicatoren kunnen worden gehanteerd om de ruimte voor loongroei binnen sectoren in kaart te brengen?

Antwoord 6

Tabel 1 laat de gemiddelde contractloonmutatie zien in procenten op jaarbasis, in 2018, naar economische sector. Deze cijfers zijn gebaseerd op de rapportage over de cao-afspraken 2018, die op 20 juni 2019 naar uw Kamer zijn verzonden (Grafiek 1.2).

Tabel 1. Gemiddelde contractloonmutatie 2018 naar sector (procenten, jaarbasis)

Sector	%
landbouw en visserij	2,8
industrie	1,9
bouwnijverheid	2,2
handel en horeca	1,7
vervoer en commercie	2,4
zakelijke dienstverlening	1,7
overige dienstverlening	1,4
totaal	1,7

Het kabinet speelt geen directe rol in de loonontwikkeling of in het aanwakkeren van loonstijging. Loonbeleid vereist immers maatwerk, omdat de situatie van sector tot sector verschilt. Afhankelijk van de omstandigheden stellen

decentrale partijen prioriteiten, waarbij de primaire beloning één van de afwegingen is. Of werkgevers hogere lonen aan hun werknemers kunnen betalen, hangt af van de winstgevendheid en financieel-economische vooruitzichten van bedrijven en sectoren en aan de prioriteiten die partijen stellen.

Vraag 7

Constaterende dat u eerder stelde dat informatie over mislukte of afgebroken cao-onderhandelingen niet wordt bijgehouden, deelt u de mening dat het missen van dit soort gegevens in de weg staat om juist daar waar het nodig is werkgevers en werknemers aan te spreken op een verantwoordelijkheid rond loongroei? Bent u bereid hier meer gegevens over te verzamelen en bij te houden?⁵

Antwoord 7

Zie het antwoord op vraag 8.

Vraag 8

Hoe verhoudt uw antwoord op eerdere vragen dat gegevens over mislukte of afgebroken cao-onderhandelingen niet worden bijgehouden⁶ tot uw antwoorden op Kamervragen bij de begroting SZW 2019 waarbij uit het loononderzoek over 2018 blijkt dat van de 98 cao's uit het onderzoek er 78 geldig waren, en van de overige 20 gold dat van twee cao's de onderhandelingen zijn gestart, een arbeidsvoorwaardenregeling tot stand is gekomen in plaats van een cao, negen cao's geen informatie is, maar er bij twee cao's sprake is van onenigheid tussen partijen, een onderhandeling is stukgelopen en bij vijf cao's sprake van acties?⁷

Antwoord 8

Jaarlijks rapporteer ik uw Kamer over de ontwikkelingen die zich het jaar daarvoor hebben voorgedaan in de cao-afspraken rondom een aantal onderwerpen, waaronder de loonontwikkeling. Dit doe ik aan de hand van een steekproef die de 99 grootste cao's bevat, gemeten naar het aantal werknemers dat eronder valt. De rapportage over 2018 heb ik 20 juni 2019 naar uw Kamer verzonden. In mijn antwoord op vraag 6 heb ik naar deze rapportage verwezen. Deze rapportages beschrijven ook het aantal cao's waarvan de onderhandelingen zijn opgeschort of afgebroken, voor zover ik hier informatie over heb (zie pagina 132 van de rapportage over 2018 voor de gegevens over het afgelopen jaar). In mijn antwoorden op Kamervragen bij de begroting SZW 2019 heb ik gebruik gemaakt van de gegevens in de rapportage over 2017. Ik volg echter niet alle lopende cao-onderhandelingen van alle bedrijfstak- en ondernemingscao's op de voet en heb geen volledige informatie over de stand van zaken van alle cao-onderhandelingen. Dit is ook niet nodig of wenselijk. Het is immers niet mijn taak om werkgevers en werknemers aan te spreken op de voortgang van de onderhandelingen en verantwoordelijkheid te nemen rond de loongroei bij het afbreken of het mislukken daarvan. Werkgevers en werknemers kunnen het best beoordelen welke loonruimte binnen hun sector of bedrijf aanwezig is, en hoe zij deze ruimte benutten in het pakket aan arbeidsvoorwaarden dat zij afspreken.

Vraag 9

Hoe verhouden de cao-gegevens uit het hier bovengenoemde loononderzoek over 2018 zich tot loononderzoeken in andere jaren? Kunt u een overzicht geven over ten minste de afgelopen tien jaar?

Antwoord 9

Het door SZW uitgevoerde loononderzoek is gebaseerd op de grootste bij SZW aangemelde bedrijfstak- en ondernemingscao's. Deze groep cao's wordt, afhankelijk van de ontwikkelingen in cao-land, elke 3 jaar aangepast. Deze groep cao's is naar werknemersaantal gemeten representatief voor de

⁵ 2019D19236

⁶ 2019D19236

⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/11/15/beantwoording-kamervragen-inzake-de-begroting-szw-2019>

werknemers onder cao in Nederland. In tabel 2 is voor de afgelopen 10 jaar de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis weergegeven op basis van de steekproef.

Tabel 2. Gemiddelde contractloonmutatie o.b.v. steekproef (procenten, jaarbasis)

Jaar	%
2009	2,8
2010	1,1
2011	1,3
2012	1,6
2013	1,6
2014	1,0
2015	1,4
2016	2,0
2017	1,4
2018	1,7

Vraag 10

Bent u bereid op korte termijn de Sociaal Economische Raad (SER) te vragen om een verkenning te doen naar zowel de (sectorale) oorzaken van verminderde loongroei, de specifieke knelpunten en mogelijke oplossingen hiervan?

Antwoord 10

Het CPB heeft recent onderzoek gedaan naar de loonontwikkeling (zie ook antwoord 2 en 3). Daaruit kwam naar voren dat de dalende groei van de arbeidsproductiviteit een belangrijke factor is in de lagere loonontwikkeling. Verder is het empirisch lastig gebleken om het belang van specifieke factoren als flexibilisering of globalisering aan te wijzen (zie antwoord 4). Het ligt daarom niet voor de hand om de SER om advies te vragen over de oorzaken van verminderde loongroei. De ruimte voor loonstijging kan het best decentraal, op sector- en ondernemingsniveau, beoordeeld worden door de cao-onderhandelaars. Daarom is de loonvorming in Nederlands ook decentraal belegd bij de sociale partners.

Het kabinet heeft wel herhaaldelijk aangegeven dat loongroei wenselijk is als daar de ruimte voor is. Mede door toenemende krapte op de arbeidsmarkt is een stijgende lijn in de loonontwikkeling zichtbaar. Overigens heeft het kabinet de SER wel gevraagd om een verkenning om het aantal werkende armen te kunnen terugdringen, waarbij aandacht is gevraagd voor institutionele belemmeringen en sectorale verschillen.

Bijlage.

Arbeidsinkomensquote in de 8 grootste bedrijfstakken (exclusief zorg, onderwijs en openbaar bestuur).

