

Forse groei lage lonen en meer vaste contracten tussen 2017 en 2022

In de Verenigde Staten zijn de reële lonen van de minstverdienende werknemers onverwacht sneller gestegen dan die van de modale en bovenmodale werknemers en neemt het arbeidsaanbod ondanks de hoge arbeidsvraag af. Hoe is dat in Nederland?

IN HET KORT

- In de periode 2017–2022 is het aantal werknemers sterker toegenomen dan het gemiddelde aantal gewerkte uren per persoon.
- De reële uurlonen van mensen met lage uurlonen zijn sterker gestegen, waardoor de inkomensverschillen zijn afgenomen.
- Reële uurlonen van werknemers met een flexibel contract zijn tot het dertigste percentiel gestegen, ondanks de hoge inflatie.

BAS TER WEEL

Algemeen directeur van SEO Economisch Onderzoek en hoogleraar economie aan de Universiteit van Amsterdam

IRIS KLINKER

Onderzoeker bij SEO Economisch Onderzoek

De arbeidsmarkt is in veel landen historisch krap door een grote arbeidsvraag die ontstaat door een combinatie van hoogconjunctuur, vervangingsvraag (door de naderende vergrijzingsgolf) en uitbreidingsvraag (vanwege de verschillende maatschappelijke opgaven en overheidsinvesteringen). Tegelijkertijd is de inflatie historisch hoog, deels als gevolg van de oorlog in Oekraïne en de nasleep van de coronapandemie.

Krapte leidt tot nominale prijsstijgingen op de arbeidsmarkt, omdat werkenden hogere looneisen kunnen stellen en hoge inflatie leidt tot looneisen om het reële inkomen op peil te houden.

Niet van alle werkenden stijgen de lonen echter even snel, als gevolg van veranderingen in vraag en aanbod. In de Verenigde Staten lijkt er sprake te zijn van een herwaardering van het werk aan de onderkant van de loonverdeling. Vanaf 2020 zijn de reële lonen van de minstverdienende werknemers onverwacht sneller gestegen dan die van de modale en bovenmodale werknemers (*the unexpected compression*) (Autor et al., 2023).

Ook zijn er in de Verenigde Staten zorgen over het arbeidsaanbod. Vanaf 2020 lijkt daar sprake te zijn van zowel een *great resignation* als een *quiet quitting* – omdat de werkgelegenheid niet alleen in aantallen personen maar ook in gewerkte uren daalt, terwijl de vraag naar arbeid niet is gedaald (Lee et al., 2023). De afname van het arbeidsaanbod leidt tot een opwaartse druk op lonen in de onderste

helft van de loonverdeling, omdat het arbeidsaanbod daar moeite heeft de vraag bij te benen.

Het gevolg van deze trends in de Verenigde Staten is dat de arbeidsmarkt aldaar in hoogconjunctuur de toegenomen arbeidsvraag minder goed is gaan bedienen en dat daardoor de lonen van de benedenmodaalverdienenden zijn gestegen. In dit artikel analyseren we veranderingen in werkgelegenheid en lonen van werknemers in Nederland vanaf 2017, om te zien of de Amerikaanse ontwikkelingen hier ook zichtbaar zijn.

Data

We maken gebruik van de polisbestanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Deze bestanden bevatten informatie over alle werknemers in loondienst in Nederland, waaronder het bruto-inkomen, het aantal gewerkte uren en het contracttype.

We onderscheiden twee contracttypes: vaste contracten en flexibele contracten. Onder vaste contracten verstaan we arbeidscontracten voor onbepaalde tijd. Onder flexibele contracten vallen onder andere tijdelijke contracten voor een bepaalde tijd, uitzendcontracten en oproepcontracten. Directeuren-groootaandeelhouders zijn buiten beschouwing gelaten.

De ontwikkeling van het uurloon brengen we in kaart voor de periode januari 2017 tot en met september 2022. Voor elke maand bepalen we per persoon het totale aantal gewerkte uren en het totale inkomen uit werk. We beperken ons tot een onderzoekspopulatie van personen die binnen een maand tussen de 40 en 200 uur hebben gewerkt. Personen die dus contractueel minder dan 9 uur per week of meer dan 46 uur per week werken, worden niet meegenomen in de analyses.

Per maand bepalen we per persoon het uurloon door het totale inkomen te delen door het aantal gewerkte uren. Op basis van deze uurlonen bepalen we de percentielen van de inkomensverdeling, voor zowel werknemers met vaste contracten als die met flexibele contracten.

Ten slotte berekenen we het reële uurloon door de percentielen te corrigeren voor inflatie. We maken hierbij gebruik van de consumentenprijsindex (CPI) en nemen januari 2017 als basismaand.

We laten toeslagen en andere inkomensbestanddelen buiten beschouwing en richten ons op de ontwikkeling van bruto-uurlonen.



Werkgelegenheidsontwikkeling

Het aantal mensen dat als werknemer werkzaam is, stijgt in de periode juni 2017 – juni 2022 van 7,8 naar 8,6 miljoen. Het gemiddelde aantal gewerkte uren per persoon stijgt van 129,5 naar 131,5 per maand. Het totaal aantal gewerkte uren neemt toe met gemiddeld 2,2 procent per jaar.

Figuur 1 toont een uitsplitsing van de werkgelegenheidsontwikkeling in drie periodes, met het totaal in de laatste kolom. De jaarlijkse groei van de werkgelegenheid, in de periode juni 2017 tot en met juni 2019, bedraagt 2,7 procent, waarvan 2,6 procentpunt is toe te schrijven aan een groter aantal werkenden. Tijdens de pandemie (de verandering tussen juni 2019 en juni 2020) neemt het totale aantal gewerkte uren met 0,8 procent af, wat vooral wordt veroorzaakt door een daling van het aantal werknemers dat aan het werk is. Vanaf juni 2020 herstelt de arbeidsmarkt zich snel, en groeit het aantal werknemers jaarlijks met 3,1 procent en het aantal gewerkte uren met 0,2 procent.

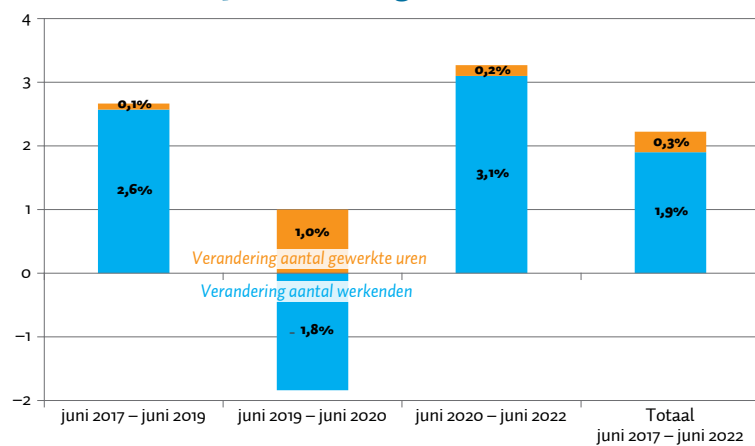
Niet alle groepen dragen in gelijke mate bij aan deze groei. Tabel 1 maakt een onderscheid tussen werknemers met een flexibele en die met een vaste dienstbetrekking, en tussen vrouwen en mannen. De groei van de werkgelegenheid wordt in alle gevallen bepaald door een toename van het aantal werkenden. Wat opvalt is dat vrouwen gemiddeld meer uren zijn gaan werken in de periode juni 2017 – juni 2022: jaarlijks 0,7 procent meer bij een flexibel contract, en 1,2 procent meer bij een vast dienstverband.

Tijdens de eerste lockdown neemt vooral de werkgelegenheid zeer fors af onder werkenden met een flexibel contract, wat deels kan worden verklaard doordat werknemers in vaste dienst komen. Mensen met een vast dienstverband zijn in de periode van de eerste lockdown in totaal meer uren gaan werken, en hebben gemiddeld geen hinder ondervonden van de pandemie waar het gaat om het gemiddelde aantal gewerkte uren.

Over het geheel genomen is het totaal aantal gewerkte uren van mensen met een vast dienstverband gestegen in

Verandering totaal aantal gewerkte uren naar werkende personen en gewerkte uren

FIGUUR 1



Data: CBS | ESB

Opsplitsing van de verandering in het aantal gewerkte uren naar contractvorm en geslacht

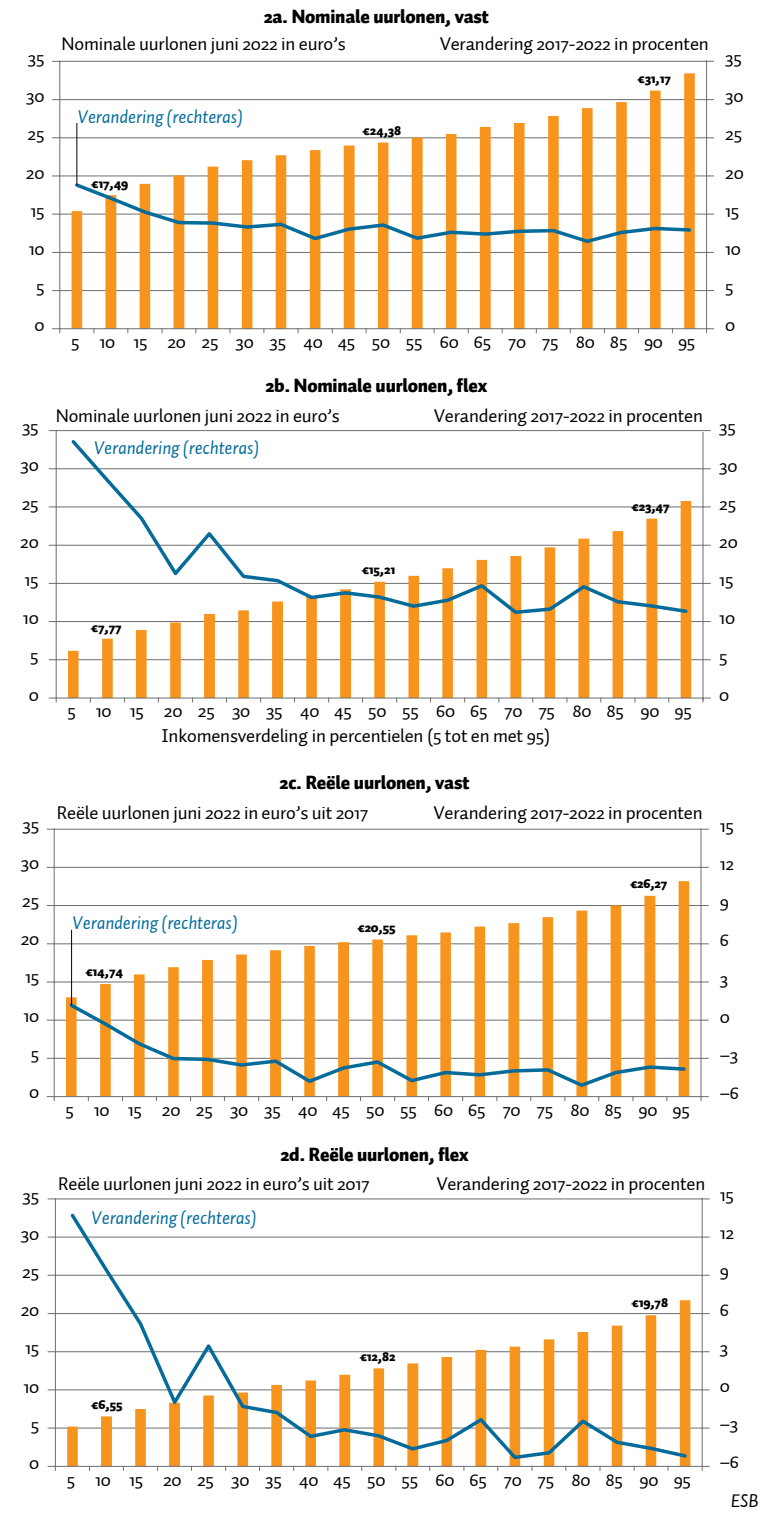
TABEL 1

Verandering	Flexibel contract			Vast dienstverband		
	Aantal uren per maand	Aantal werkenden	Uren per werkende per maand	Aantal uren per maand	Aantal werkenden	Uren per werkende per maand
Vrouwen						
Niveau in 2017	136,3 mln.	1,4 mln.	94,7	257,5 mln.	2,2 mln.	115,4
2017–2019	6,6%	5,5%	1,1%	3,2%	2,3%	0,9%
2019–2020	-14,5%	-13,1%	-1,4%	7,8%	5,6%	2,2%
2020–2022	8,0%	6,6%	1,5%	2,4%	1,4%	0,9%
2017–2022	2,6%	1,9%	0,7%	3,8%	2,5%	1,2%
Mannen						
Niveau in 2017	182,2 mln.	1,5 mln.	120,8	337,9 mln.	2,4 mln.	156,9
2017–2019	5,3%	5,3%	0,1%	2,4%	2,5%	-0,1%
2019–2020	-21,7%	-18,1%	-3,7%	8,1%	6,3%	1,8%
2020–2022	6,7%	6,5%	0,1%	0,3%	0,3%	0,0%
2017–2022	-0,2%	0,6%	-0,8%	2,7%	2,3%	0,3%

Data: CBS | ESB

Nominale en reële bruto-uurloonontwikkeling

FIGUUR 2



de periode juni 2017 – juni 2022, doordat er meer werknemers zijn met een vast dienstverband. Het aantal mensen met een flexibel contract is ook gestegen, maar minder snel. Gemeten in aantallen is de stijging van mensen met een vast dienstverband bijna drie keer zo snel en van gewerkte uren bijna zes keer zo groot.

De beweging van flexibele naar vaste contracten onder werknemers is een indicatie van krapte, omdat werkgevers hun schaarse krachten graag willen binden en werknemers hogere eisen kunnen stellen aan een dienstverband, en komt mogelijk ook door nieuwe wet- en regelgeving, zoals de Wet arbeidsmarkt in balans, die het aantrekkelijker maakt om mensen in vaste dienst te nemen. Tegelijkertijd hebben veel mensen met een flexibel contract hun baan verloren tijdens de pandemie. Zij zijn hierdoor mogelijk minder loyaal aan hun beroep en de sector waarin ze werkzaam zijn geweest, en eerder bereid om te verkassen als daar een hogere beloning tegenover staat.

Brutoloonontwikkeling

Om de uurlonen over de tijd te kunnen vergelijken, zijn deze gecorrigeerd voor verschillen in de samenstelling van de onderzoekspopulatie van werknemers. Dit betreft verschillen in de samenstelling naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, sector, contracturen en contracttype. De samenstelling van de onderzoekspopulatie van werknemers in januari 2017 is als basis genomen.

Nominale lonen

De nominale brutoloonontwikkeling is positief (figuur 2a en b), met aan de onderkant van de loonverdeling de grootste verbeteringen. Het gemiddelde bruto-uurloon is met ruim dertien procent gestegen, zowel voor mensen met een flexibel als die met een vast contract. De relatief grote stijging voor werknemers met een flexibel contract op het 25e percentiel van de loonverdeling, is het gevolg van het verhogen van het minimumloon.

Wat verder opvalt in figuur 2b is dat de gemiddelde nominale bruto-uurlonen voor mensen met een flexibel contract ongeveer negen euro lager liggen. Dit verschil is redelijk constant wanneer er op diverse punten in de loonverdeling wordt gekeken.

Reële lonen

De reële brutoloonontwikkeling is als gevolg van de hoge inflatie voor de meeste werknemers negatief (figuur 2c en d). Dit geldt niet voor werknemers met de laagste inkomens. Tot het 30e percentiel zijn de reële bruto-uurlonen gestegen voor werknemers met een flexibel contract, en op het 5e percentiel van de loonverdeling voor werknemers met een vast dienstverband is de brutoloonontwikkeling ook positief. De reële bruto-uurloonontwikkeling is ongunstiger naarmate het niveau van het bruto-uurloon stijgt.

De reële brutoloonontwikkeling, voor zowel werknemers met een vast als die met een flexibel contract is vlak voor werknemers vanaf de mediaan in de periode tot en met 2021 (figuur 3). In 2022 dalen de reële uurlonen met acht tot tien procentpunt. Voor werknemers aan de onderkant van de loonverdeling is er een stijging te zien voor

Reële inkomensgroei januari 2017–september 2022

TABEL 2

Maandloon	Flexibel contract			Vast contract		
	Loon 2017 in prijzen van 2022	Loon 2022	Benodigde inkomensstijging voor reëel stabiele lonen	Loon 2017 in prijzen van 2022	Loon 2022	Benodigde inkomensstijging voor reëel stabiele lonen
10e percentiel	€ 1.000	€ 1.108	–€ 108 (–9,7%)	€ 2.578	€ 2.423	€ 155 (6,4%)
50e percentiel	€ 2.341	€ 2.151	€ 190 (8,8%)	€ 3.726	€ 3.435	€ 291 (8,5%)
90e percentiel	€ 3.705	€ 3.368	€ 337 (10,0%)	€ 4.819	€ 4.347	€ 472 (10,9%)

ESB

mensen met een flexibel contract. Dit effect is al vanaf 2017 zichtbaar toen het minimumloon werd verhoogd.

Reëel stabiel inkomen

De totale stijging van het prijspeil in de periode 2017–2022 van 26,4 procent is voor een groot deel gecompenseerd in de reële lonen. Tabel 2 geeft een overzicht van de feitelijke en reële stabiele maandlonen in 2022, voor werknemers die 32 uur per week werken gedurende een heel jaar. Het reële stabiele maandloon betreft het maandloon van januari 2017, op het prijsniveau van september 2022. Het verschil tussen de twee maandlonen geeft de verandering aan die nodig is om een reëel stabiel maandloon te krijgen.

De feitelijke ontwikkeling wijst ook op nivellering van de loonverdeling in 2022. Voor werknemers met een flexibel contract op het 10e percentiel zou het reële loon moeten dalen – zij worden meer dan volledig gecompenseerd. En werknemers op het 10e percentiel van de loonverdeling met een vast contract worden voor het grootste deel gecompenseerd, terwijl de compensatie maximaal 18 procentpunt is op de mediaan en 16 procentpunt op het 90e percentiel.

Beeld van de Nederlandse arbeidsmarkt

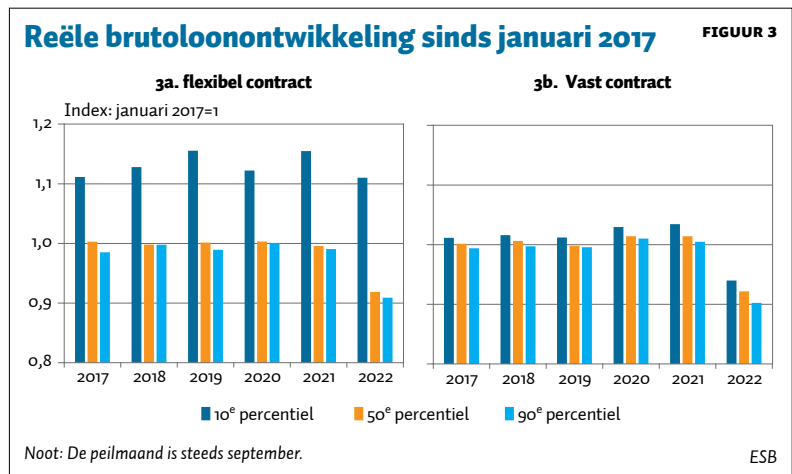
Er lijkt in Nederland vooralsnog geen sprake te zijn van *quiet quitting* of een *great resignation*. Het arbeidsaanbod is in de periode 2017–2022 met 2,2 procent toegenomen. Meer mensen hebben de arbeidsmarkt betreden, en er zijn meer uren per persoon gewerkt. Vrouwen zijn gemiddeld meer gaan werken dan mannen: zowel de groei in het aantal werknemers als de groei in het gemiddelde aantal gewerkte uren per werknemer is in deze periode sterker bij vrouwen dan bij mannen. Daarnaast is er een sterke toename zichtbaar in het aantal werknemers met vaste contracten met een bijbehorende inkomenszekerheid.

De waardering van werk aan de onderkant van de loonverdeling lijkt te groeien, wat overeenkomt met de *unexpected compression* van de loonverdeling. Omdat de modale en bovenmodale inkomens hun uurloon door de inflatie hebben zien afnemen, is het loonverschil met benedenmodale inkomens kleiner geworden. Dit is vooral het geval onder werknemers met flexibele contracten. Wel is deze ontwikkeling minder sterk dan in de Verenigde Staten. Tot en met 2021 is de reële loonontwikkeling voor alle groepen werknemers positief. De hoge inflatie vanaf 2022 wordt voor de meeste werknemers niet meteen volledig gecompenseerd. Dit leidt tot een negatieve reële loonontwikkeling in 2022, met uitzondering van de lagere inkomens met flexibele contracten.

Er is een flink niveauverschil zichtbaar in de lonen tussen werknemers met flexibele en die met vaste contracten, maar dit verschil neemt in 2022 af. De oorzaak is waarschijnlijk dat werknemers met een vast contract profiteren van baanzekerheid, terwijl mensen met een tijdelijk contract hogere looneisen stellen.

Duiding

Ten slotte is het voor beleidsmakers relevant om veranderingen in lonen te kunnen duiden. Loongroei als gevolg van een grote arbeidsvraag remt de arbeidsvraag af, zodat over-



verhitting wordt voorkomen. Loongroei door een negatieve aanbodschock is daarentegen ongewenst, omdat het de toch al hoge inflatie verder aanwakkert.

Indien de helft van de inflatie het gevolg is van een negatieve aanbodschock, wat algemeen gezien wordt als 'wat er aan de hand is' (Shapiro 2022), dan is er bij een inflatie van twaalf procent in 2022 nog ruimte voor loonstijgingen voor bovenmodale inkomens. Inkomens aan de onderkant van de loonverdeling zijn al volledig gecompenseerd, zoals blijkt uit tabel 2. Dat betekent dat de gemiddelde loongroei op de mediaan van juni 2021 tot en met juni 2022 van 4,1 procent niet noodzakelijkerwijs een inflatoir gevaar is dat leidt tot bijvoorbeeld een loonprijspiraal.

Loongroei is daarnaast een weerspiegeling van een meer concurrerende arbeidsmarkt, dat wil zeggen meer concurrentie voor bestaande werknemers en kansen voor werkenden die zich aanbieden (Bassier et al., 2022).

Als meer werknemers dan voorheen overstappen van slechter betaalde naar beter betaalde banen, dan is loonstijging een indicator van een herverdeling naar productievare activiteiten. Werkgevers waarnaar werknemers overstappen, kunnen hogere lonen immers alleen betalen als de arbeidsproductiviteit dat rechtvaardigt. De arbeidsproductiviteitsgroei in Nederland stijgt licht vanaf 2022, na een periode van stilstand – wat wijst op een dergelijke herallocatie (CPB, 2023; tabel 2.1). Beleid dat arbeidsmobiliteit stimuleert, draagt zo bij aan een betere allocatie van vraag en aanbod.

Literatuur

- Autor, D., A. Dube en A. McGrew (2023) *The unexpected compression: Competition at work in the low wage labor market*. NBER Working Paper, 31010.
- Bassier, I., A. Dube en S. Naidu (2022) *Monopsony in movers: The elasticity of labor supply to firm wage policies*. *The Journal of Human Resources*, 57(S), S50–S86.
- CPB (2023) *Centraal economisch plan 2023*. CPB.
- Lee, D., J. Park en Y. Shin (2023) *Where are the workers? From great resignation to quiet quitting*. NBER Working Paper, 30833.
- Shapiro, A.H. (2022) *A simple framework to monitor inflation*. Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper, 2022-29.