

Instroom jonge werknemers en flexwerkers drukt de loongroei sinds 2014

In de afgelopen jaren bleef de groei van het bruto-uurloon achter bij de cao-loongroei. Dat betekent dat de incidentele loongroei negatief was. Opmerkelijk, want tijdens eerdere perioden van toenemende krapte op de arbeidsmarkt stegen de brutolonen doorgaans juist harder dan de cao-lonen. Hoe is de negatieve incidentele loongroei van de laatste jaren te verklaren?

IN HET KORT

- Ondanks een aantrekkende economie en verkrappende arbeidsmarkt was de incidentele loongroei tussen 2014 en 2018 negatief.
- De instroom van jonge werknemers en flexwerkers had een negatief effect op de gemiddelde incidentele loongroei.
- Ook is het waarschijnlijk dat individuele beloningscomponenten – zoals bonussen en promoties – lager waren dan voorheen.

JURRIAN PAANS

Wetenschappelijk medewerker bij het Centraal Planbureau

MAIKEL VOLKERINK

Econoom bij De Nederlandsche Bank

Ondanks een aantrekkende economie en toenemende krapte op de arbeidsmarkt bleef de loongroei in Nederland in de periode van 2014 tot 2018 gematigd. Dat is niet alleen een gevolg van een lage cao-loongroei, maar ook van het achterblijvende incidentele loon, wat gelijk is aan het verschil tussen de bruto-loongroei en de cao-loongroei. Gemiddeld leverde het incidentele loon tussen 2014 en 2018 een negatieve bijdrage aan de loongroei van 0,5 procent per jaar (tabel 1).

Hoewel de loongroei globaal in lijn is met de fundamentele factoren als de lage inflatie, lage arbeidsproductiviteitsgroei en aanvankelijk hoge werkloosheid (Adema en Van Tilburg, 2018; IMF, 2017; Bulligan et al., 2019), vormt de negatieve bijdrage van het incidentele loon tussen 2014 en 2018 een puzzel. In eerdere perioden van economische groei en toenemende krapte op de arbeidsmarkt (in 2005–2008 en 1996–2001) gedroeg het incidentele loon zich procyclisch, en stegen de brutolonen doorgaans juist harder dan de cao-lonen.

Met een nieuwe dataset en via verschillende decompositie-analyses, nemen we de recente ontwikkeling van de bijdrage van het incidentele loon onder de loep. Wordt de negatieve bijdrage van het incidentele loon beïnvloed door samenstellingseffecten, of zijn werkgevers de laatste jaren minder royaal met extra periodieken, bonussen en andere individuele beloningen?

Invloeden op de incidentele loongroei

De incidentele loongroei kan worden opgedeeld in twee componenten. De eerste zijn additionele en/of resultaatafhankelijke individuele beloningen op microniveau. Individuele beloningen omvatten onder andere bonussen, periodieken en promoties. De individuele beloningen bewegen zich over het algemeen procyclisch (ECB, 2013; 2018; Jung en Schnabel, 2011).

Maar incidentele loonontwikkeling kan ook voortkomen uit samenstellingseffecten op macroniveau. Dit komt in het bijzonder door veranderingen in de werkgelegenheid van groepen met een verschillend loonniveau (Kranendonk et al., 2016). Als het aandeel werknemers met een laag loonniveau toeneemt, drukt dit het gemiddelde loonniveau van de werknemers en daarmee de loongroei. Het samenstellingseffect is dan negatief.

In de praktijk is het samenstellingseffect vaak anticyclisch: tijdens een recessie verliezen vooral de lager betaalde arbeidskrachten hun baan (jongeren, flexwerkers, laagopgeleiden), terwijl de duurdere werknemers hun baan behouden. Het aandeel laagbetaalde werknemers neemt dan af, met als gevolg een positieve bijdrage van het samenstellingseffect aan de loongroei. In de herstelfase, na een recessie, zullen werkgevers hun personeelsbestand aanvankelijk uitbreiden met relatief goedkope arbeidskrachten (ECB, 2013), wat zich vertaalt in een negatief samenstellingseffect. In lijn met die theorie laten Daly en Hobijn (2016) voor de VS zien dat de gematigde loonontwikkeling vooral verklaard kan worden door de in- en uitstroom van werknemers.

Data

Het incidentele loon wordt niet direct waargenomen door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Om toch de incidentele loongroei te kunnen onderzoeken, maken we een nieuwe dataset waarbij we gegevens uit de zogenoemde Polisadministratie van UWV combineren met een gedetailleerde cao-loondatabase van het CBS. De Polisadministratie is een register met de salarisinformatie en basale baankenmerken van alle werknemersbanen bij alle Nederlandse werkgevers en instellingen. De dataperiode die wij onderzoeken, loopt van 2006 tot 2018. Voor meer informatie over persoonskenmerken, zoals leeftijd, geslacht en opleiding, koppelen we ook nog een aantal andere administratieve microbestanden aan ons hoofdbestand. Zie Paans en



Volkerink (2020) voor een uitgebreidere toelichting.

Gegeven het belang van de instromers en uittrekders op de arbeidsmarkt, onderscheiden we in de dataset vier stromen. In de eerste plaats wordt er onderscheid gemaakt tussen nieuwe banen en bestaande banen. Bestaande banen worden gedefinieerd als banen die een jaar eerder ook al bestonden. Vervolgens wordt er onderscheid gemaakt tussen bestaande banen van personen die het volgende jaar ook blijven werken (blijvers) en van uittrekders die het volgende jaar niet meer actief zijn op de arbeidsmarkt. Nieuwe banen bestonden een jaar eerder nog niet, en worden onderverdeeld in nieuwe banen van instromers op de arbeidsmarkt en nieuwe banen van personen die een jaar eerder een andere baan hadden.

Methode

De samenstelling van de arbeidsmarkt verandert elk jaar door de in- en uitstroom van werknemers en veranderingen in kenmerken van die werknemers. We gebruiken decompositie-analyses om inzicht te geven in het effect van deze verschuivingen op de loonontwikkeling. In dergelijke analyses wordt het loonverschil tussen bepaalde jaren uitgesplitst in een verschil door prijs- en door volumeveranderingen.

We beantwoorden met deze analyses de volgende vraag: stel dat de samenstelling van de werknemers tussen het huidige en vorige jaar onveranderd was gebleven, wat zou dan de loonontwikkeling zijn geweest? Het verschil tussen deze hypothetische loongroei en de daadwerkelijke loonontwikkeling noemen we het 'samenstellingseffect'. Dit samenstellingseffect ontstaat door heterogeniteit in het loonniveau van de groepen die we onderzoeken.

In ons onderzoek passen we twee verschillende typen decompositie-analyses toe. Beide analyses schatten hetzelfde samenstellingseffect, elk vanuit een andere opdeling

Loonontwikkeling¹ in perioden van verkrapping

TABEL 1

	1996–2001 ²	2005–2008	2014–2018
Brutolonen per gewerkt uur	3,8	3,1	1
Cao-lonen per uur	3,2	2	1,5
Incidentele loongroei	0,7	1	-0,5

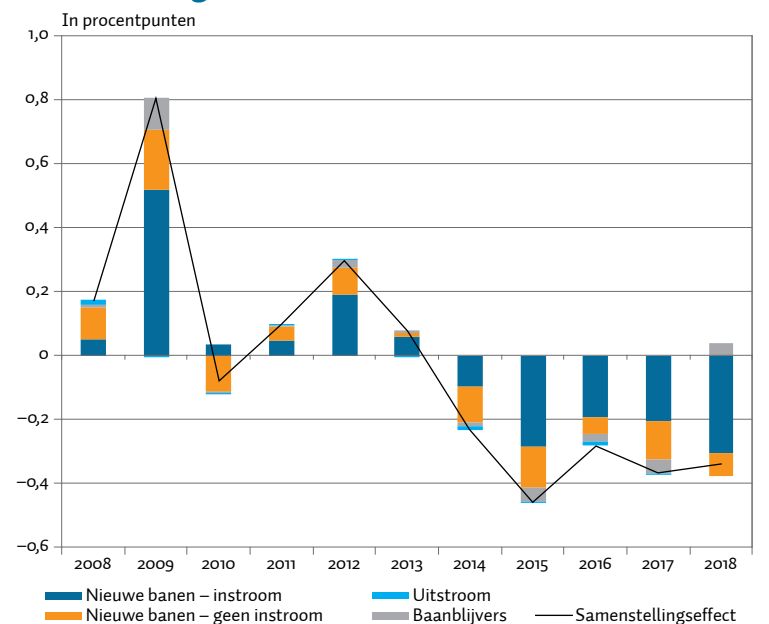
¹ Gemiddelde loongroei per jaar in procenten; bijdrage componenten in procentpunten

² Vanwege de overhevelingstoeslag is 1998 niet meegenomen in de berekening van het gemiddelde

Data: CBS | ESB

Samenstellingseffect naar arbeidsstroom

FIGUUR 1

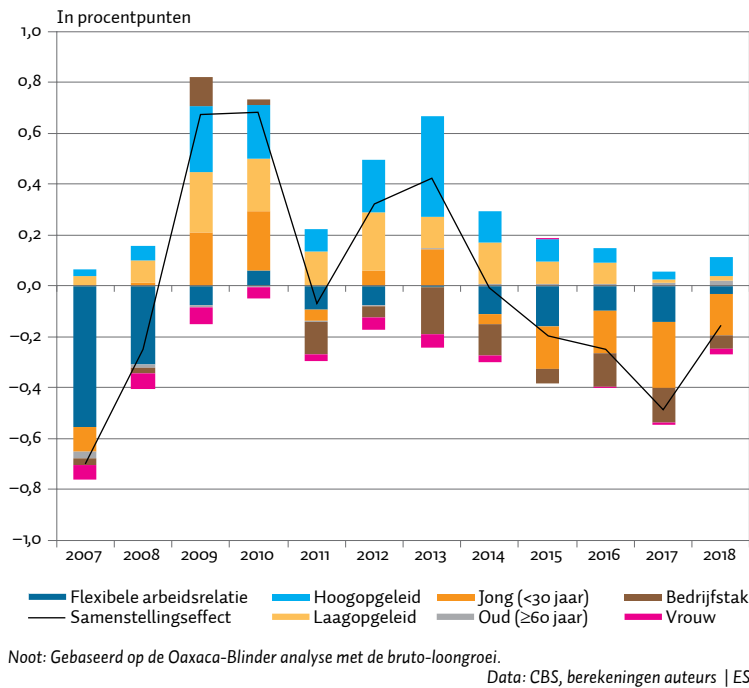


Not: Gebaseerd op de shift-share analyse met de incidentele loongroei.

Data: CBS, berekeningen auteurs | ESB

Samenstellingseffect naar achtergrondkenmerken

FIGUUR 2



van de arbeidsmarkt. Eerst wordt via een zogenaamde *shift-share-analyse* het samenstellingseffect berekend op basis van de incidentele loongroei, en dan uitgesplitst naar de bijdragen van de vier verschillende arbeidsstromen. Daarnaast wordt met een *Oaxaca-Blinder-decompositie* het samenstellingseffect berekend op basis van de bruto-loongroei (dus inclusief de cao-loongroei), en vervolgens uitgesplitst naar de geschatte bijdragen van een aantal persoons- en baankenmerken.

Negatieve bijdrage samenstellingseffecten

Uit de shift-share-analyse blijkt dat, tijdens een opgaande conjunctuur, het grote aantal nieuwe banen de incidentele loongroei drukt. In de periode 2014–2018 is de bijdrage van het samenstellingseffect ieder jaar negatief (figuur 1), gemiddeld $-0,34$ procentpunt per jaar.

Omdat het bruto-uurloon van nieuwe banen, met name van instromers, gemiddeld lager is dan van bestaande banen, zet de sterke banengroei vanaf 2014 een rem op de loonstijging. Deze resultaten bevestigen het belang van arbeidsstromen voor de loonontwikkeling, overeenkomstig de internationale literatuur.

Ook de Oaxaca-Blinder-decompositie laat zien dat het samenstellingseffect de laatste jaren negatief is (figuur 2). Volgens deze methode drukt het samenstellingseffect in de periode 2014–2018 de loongroei met gemiddeld $-0,22$ procentpunt per jaar. Vooral de toename van jonge werknemers en banen van flexibele aard hebben de loongroei in recente jaren gedrukt. Daarnaast valt op dat het positieve samenstellingseffect van het opleidingsniveau is afgenomen, ondanks de trendmatige stijging van het gemiddelde opleidingsniveau en de hogere lonen van hogeropgeleiden. Een voor de hand liggende verklaring is dat tijdens hoogconjunctuur de instroom van laagopgeleiden, met een

gemiddeld laag uurloon, relatief groot is. Omgekeerd worden tijdens een neergang werknemers met een lager uurloon juist sneller ontslagen en stromen dus vaker uit.

Werkgevers minder royaal met beloningen

Veranderingen in de samenstelling op de arbeidsmarkt hebben de afgelopen jaren negatief bijgedragen aan de loongroei. Afhankelijk van de methode schatten we, voor de periode 2014–2018, het samenstellingseffect in tussen de $-0,22$ en $-0,34$ procentpunt per jaar. Dat zou betekenen dat samenstellingseffecten minimaal de helft van de negatieve incidentele loongroei ($-0,5$ procentpunt, tabel 1) verklaren.

Samenstellingseffecten verklaren dus niet de gehele negatieve incidentele loongroei. Het onverklaarde negatieve residu wijst ook op een negatieve bijdrage van de individuele component, zoals bonussen. Dat is verrassend, bij een opgaande conjunctuur en verkrappende arbeidsmarkt past namelijk een positieve bijdrage van de individuele beloningen – er is dan meer ruimte voor werknemers om te onderhandelen. Zo was in eerdere perioden van een verkrappende arbeidsmarkt (1996–2001 en 2005–2008) de totale incidentele loonstijging positief, gemiddeld 0,7 tot 1,0 procentpunt. Onder de veronderstelling dat ook toen het samenstellingseffect negatief was, wijst deze incidentele loonstijging op een positieve bijdrage van de individuele beloningscomponenten in die jaren. Dit zou betekenen dat individuele beloningscomponenten, zoals extra periodieken, bonussen en promoties, in het verleden hoger en/of meer gangbaar waren dan in recente jaren.

Vervolgonderzoek moet uitwijzen in hoeverre de individuele incidentele beloningen precies achterblijven ten opzichte van eerdere periodes van hoogconjunctuur. Onze microdata gaan niet ver genoeg terug in de tijd om de berekeningen voor eerdere periodes te kunnen maken. We weten wel dat de incidentele loonstijging in de laatste periode fors lager was dan in eerdere periodes van hoogconjunctuur, maar dit kan ook deels verklaard worden door fundamentele factoren zoals een gemiddeld iets lagere economische groei, hogere aanvankelijke werkloosheid of structurele veranderingen op de arbeidsmarkt.

Literatuur

Adema, Y. en I. van Tilburg (2018) *Vertraagde loongroei in Nederland ontrafeld*. CPB Policy Brief, 2018/12.

Bulligan, G., E. Guglielminetti en E. Viviano (2019) *Adjustments along the intensive margin and wages: evidence from the euro area and the US*. Te vinden op www.ecb.europa.eu.

Daly, M.C. en B. Hobbijn (2016) *The intensive and extensive margins of real wage adjustment*. Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper, maart. Te vinden op www.frbsf.org.

ECB (2013) *Recent developments in the wage drift in the euro area*. ECB Monthly Bulletin, januari. Te vinden op www.ecb.europa.eu.

ECB (2018) *Recent developments in the wage drift in the euro area*. ECB Monthly Bulletin, 8/2018. Te vinden op www.ecb.europa.eu.

IMF (2017) *Recent wage dynamics in advanced economies: drivers and implications, Chapter 2*. World Economic Outlook, oktober.

Jung, S. en C. Schnabel (2011) *Paying more than necessary? The wage cushion in Germany*. *Labour*, 25(2), 182–197.

Kranendonk, H., F. Kuypers en M. Mellens (2016) *Arbeidsvolume in gewerkte uren*. CPB Achtergronddocument. Den Haag: CPB.

Paans, J. en M. Volkerink (2020) *De incidentele loongroei onder de loep: samenstellingseffecten en loondynamiek*. CPB Achtergronddocument. Te verschijnen.