

|  |  |
| --- | --- |
| **Aan:** | Vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer |
|  | |
| **Datum:** | 14 september 2016 |
| **Betreft:** | Position paper AIQ |

Centraal Planbureau

Van Stolkweg 14

Postbus 80510

2508 GM Den Haag

T (070)3383 380

I www.cpb.nl

Contactpersoon

Albert van der Horst

Dit position paper is de bijdrage van het CPB aan een rondetafelgesprek over de loonontwikkeling en de arbeidsinkomensquote (AIQ) met de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer. Dit paper gaat in op de vraag hoe bruikbaar de AIQ is als maatstaf in de loononderhandelingen.

#### De AIQ is een maatstaf voor de loonruimte bij bedrijven

De arbeidsinkomensquote (AIQ) is het deel van de toegevoegde waarde dat naar de

factor arbeid (werknemers en zelfstandigen) gaat. Het wordt gebruikt als een indicator voor de loonruimte bij bedrijven. De loonruimte is de loongroei waarbij de AIQ constant blijft. In dat geval is de nominale loongroei gelijk aan de som van de arbeidsproductiviteitsgroei en de toename van de winstmarge.[[1]](#footnote-1)

Een daling van de AIQ geeft aan dat de lonen minder sterk stijgen dan de som van de productiviteitsstijging en de inflatie. Een lagere AIQ kan het gevolg zijn van een verandering in de productiestructuur, met gebruik van minder arbeid en meer kapitaal. Een lagere AIQ kan ook wijzen op een toegenomen winstgevendheid bij bedrijven, wat ruimte kan bieden voor loonsverhoging of werkgelegenheidsgroei. Evenzo kan een hogere AIQ wijzen op hogere lonen, wat mogelijk ten koste gaat van de werkgelegenheid. Op deze manier is de AIQ een belangrijke indicator in de loononderhandeling, waarin de afweging tussen loon en werkgelegenheid een belangrijk rol speelt.

De loonruimte is als baken alleen betekenisvol in een middellangetermijnperspectief. Op korte termijn kent de AIQ aanzienlijke conjuncturele schommelingen. Op middellange termijn geeft de AIQ een indicatie of een groter of kleiner deel van de toegevoegde waarde uitgekeerd wordt aan werknemers.

#### Een AIQ voor de hele bedrijvensector is een bruikbare indicator voor de macro-economische loongroei

Er bestaan grote verschillen in de AIQ tussen de verschillende bedrijfstakken. De figuur hieronder geeft hiervan een goed beeld. Deze verschillen gelden allereerst voor het niveau van de AIQ. Dit niveau is sterk afhankelijk van de productiestructuur. In arbeidsintensieve sectoren als de zorg, de bouwnijverheid en zakelijke dienstverlening is de AIQ hoger dan 80%. De AIQ is laag in een kapitaalintensieve sector als de delfstoffenwinning (circa 10%). Het niveau van de AIQ is door deze grote variatie niet erg informatief voor de loonruimte.

#### Figuur 1 AIQ voor de bedrijvensector en vijf bedrijfstakken



Ook de ontwikkeling van de AIQ over de tijd loopt sterk uiteen. Zo is in de periode 1995-2015, de periode waarvoor de huidige Nationale rekeningen door het CBS beschikbaar is gesteld, de AIQ in de industrie gelijkgebleven maar bij de dienstensectoren gedaald. Ook over kortere periodes is de variatie in AIQ-ontwikkeling groot.

Ondanks deze uiteenlopende ontwikkeling in de AIQ is de loonontwikkeling sterk uniform. De figuur hieronder laat zien dat in vier van de vijf bedrijfstakken de lonen in gelijke mate zijn toegenomen en gelijk oplopen met de totale bedrijvensector. Grote verschillen tussen bedrijfstakken vinden niet plaats in de loongroei, maar veel meer in zowel de productiviteitsontwikkeling als de prijsontwikkeling.

#### Figuur 2 loonkosten werknemer per arbeidsjaar bij de

#### bedrijvensector en vijf bedrijfstakken



Hogere loonkosten worden kunnen worden gefinancierd uit stijgende productiviteit en/of hogere afzetprijzen. Dat verschilt per bedrijfstak. Een voorbeeld van hogere afzetprijzen is een deel van de arbeidsintensieve dienstverlening. Stel dat een kapper een hoger loon krijgt, in lijn met de gemiddelde loonstijging. Een kapper heeft echter weinig mogelijkheden om ‘efficiënter’ te knippen, zodat de prijs van het knippen omhoog gaat. In andere bedrijfstakken kunnen hogere lonen wel worden terugverdiend door productiviteitsgroei.

Er is een aantal redenen voor een gelijk opgaande loonontwikkeling. Een van de redenen is dat de loonontwikkeling afhankelijk is van macro-economische ontwikkelingen zoals de werkloosheid en de inflatie (hicp). Een andere reden is dat beleidsmaatregelen rond uitkeringsduur en -hoogte op alle werknemers van toepassing zijn. Verder is de mobiliteit van werknemers van belang: bij grote loonverschillen tussen bedrijfstakken hebben werknemers een prikkel om over te stappen naar bedrijfstakken waar meer kan worden verdiend, wat de loonverschillen vermindert. Concluderend is de loongroei sterk homogeen in de hele economie. Een goede maatstaf voor deze economie-brede loonontwikkeling is een AIQ voor de gehele bedrijvensector.

#### Op zoek naar een brede maatstaf

Een brede maatstaf voor de AIQ is gedefinieerd voor alle bedrijven, inclusief zorg, waarbij alleen de overheid buiten beschouwing wordt gelaten.[[2]](#footnote-2) DNB hanteert deze maatstaf in haar publicaties. Het voordeel van deze brede maatstaf is dat alle bedrijfstakken hierin zijn meegenomen. Een nadeel is dat diverse ontwikkelingen deze maatstaf sterk beïnvloeden zonder dat zij relevant zijn voor de loonontwikkeling.

Een alternatieve indicator voor de loonontwikkeling bij bedrijven is een maatstaf die een aantal bijzonder bedrijfstakken buiten beschouwing laat. Dit is een maatstaf voor bedrijven zonder zorg, delfstoffenwinning, onroerend goed en financiële dienstverlening. De figuur hieronder laat zien dat de ontwikkeling van de AIQ voor bedrijven inclusief zorg en de smallere definitie uiteenlopen.

#### Figuur 3 AIQ voor bedrijven inclusief zorg en alternatieve AIQ



Een belangrijke verstorende factor is de ontwikkeling van de delfstoffenwinning. De toegevoegde waarde van deze bedrijfstak is substantieel, het loonaandeel gering. Een daling van de prijs of het volume van gas zorgt voor een toename van de AIQ, maar is geen reden voor loonmatiging in andere sectoren. Dit is duidelijk zichtbaar in de periode 2012-2014, waarin de geschoonde indicator een daling van de AIQ laat zien, maar de daling van gasprijzen en -volume zorgt voor een vlakke AIQ voor alle bedrijven.

Twee andere belangrijke factoren zijn de toegerekende huren en de vergoeding voor financiële dienstverlening door banken (het zogeheten FISIM). Deze factoren verstoren het beeld van de AIQ, zonder dat zij informatie bieden voor de loonruimte. De verstoring door het FISIM speelt vooral een rol in de AIQ van onroerend goed en financiële dienstverlening. Een alternatieve AIQ voor bedrijven, geschoond voor delfstoffenwinning, onroerend goed en de financiële dienstverlening, zoals getoond in de figuur, wordt niet beïnvloed door deze verstoringen en geeft daardoor een smaller, maar zuiverder beeld op van de loonruimte bij bedrijven.

Van geheel andere orde in het interpreteren van de AIQ als maat voor de loonruimte van werknemers is de behandeling van zelfstandigen. In de huidige berekening van de AIQ wordt een loon aan zelfstandigen toegerekend dat gelijk is aan het gemiddelde loon van werknemers. Het toegerekend loon is een steeds minder goede benadering van de werkelijke loon- en inkomensontwikkeling van zelfstandigen. De keuze voor het toegerekend loon beïnvloedt de hoogte en de ontwikkeling van de AIQ. Een tekstkader in het *CEP 2014* ging eerder in op dit punt.[[3]](#footnote-3) De notities van het CBS en DNB bespreken dit aspect bij de berekening van de AIQ in meer detail.

#### De AIQ is slechts een van de maatstaven die bij het bepalen van de loonruimte en de loonontwikkeling een rol spelen

Voor het bepalen van de loonsverhoging (in onderhandeling tussen werkgevers en vakbonden/werknemers) is het belangrijk om verschillende facetten mee te nemen. De eerste is natuurlijk de AIQ als indicatie voor de loonruimte. Een tweede belangrijke factor is de werkloosheid. Bij een hoge werkloosheid is een gematigde loonontwikkeling gewenst. Ook empirisch blijkt dat een hoge (lage) werkloosheid een matigende (stimulerende) werking op de loonontwikkeling heeft. Een derde factor in de loononderhandeling is de heterogeniteit in loonontwikkeling die tussen verschillende groepen op de arbeidsmarkt bestaat, bijvoorbeeld naar opleiding en type arbeidscontract.[[4]](#footnote-4) De AIQ kan niet worden gedifferentieerd naar verschillende typen werknemers. De laatste factor die we hier noemen, zonder uitputtend te zijn, is de internationale concurrentiepositie. Loonsverhoging in sectoren met een lage productiviteitsgroei en weinig mogelijkheden om de afzetprijzen te verhogen, kan leiden tot verlies aan winstgevendheid en werkgelegenheid in deze sectoren.[[5]](#footnote-5)

1. De maat voor inflatie die in de AIQ is meegenomen, is de toegevoegde waarde prijs per bedrijfstak, oftewel de winstmarge. Deze kan verschillen per bedrijfstak en kan sterk afwijken van de gangbare maat voor inflatie (de hicp of cpi). De loongroei bevat naast contractlonen ook de incidentele lonen en de werkgeverslasten. [↑](#footnote-ref-1)
2. De overheid is een bijzondere bedrijfstak in de Nationale Rekeningen, met een AIQ die per definitie gelijk gesteld is aan 1. [↑](#footnote-ref-2)
3. CPB, 2014, Van verantwoorde loonontwikkeling naar loonmatiging?, *Centraal Economisch Plan 2014*, blz. 51. ([link](http://www.cpb.nl/publicatie/centraal-economisch-plan-2014)) [↑](#footnote-ref-3)
4. Berge, W. van den en B. ter Weel, 2015, Baanpolarisatie in Nederland, CPB Policy Brief 13 ([link](http://www.cpb.nl/publicatie/baanpolarisatie-in-nederland)) [↑](#footnote-ref-4)
5. Het saldo op de lopende rekening is hiervoor een indicator die echter sterk beïnvloed wordt door spaar- en investeringsgedrag van grote bedrijven (waaronder Shell) en pensioenfondsen. Zie Rojas-Romagosa, H. en A. van der Horst, 2015, Oorzaken en beleidsgevolgen van het overschot op de Nederlandse lopende rekening, CPB Policy Brief 2015/05 ([link](http://www.cpb.nl/publicatie/oorzaken-en-beleidsgevolgen-van-het-overschot-op-de-nederlandse-lopende-rekening)). [↑](#footnote-ref-5)