

Versnelde loongroei en arbeidsmobiliteit in Nederland

Fouarge, D., Kerkhofs, M., Vosse, J.P., de Wolff, Ch. & Grim, R. (2001). *Trendrapport aanbod van arbeid 2001*. OSA publicatie A184 (ISBN 9065660917).

Steeds meer Nederlanders nemen deel aan het arbeidsproces. De toegenomen bedrijvigheid heeft geleid tot sterk stijgende lonen en een toegenomen arbeidsmobiliteit. In de eerste plaats hebben vrouwen en hoogopgeleiden daar van kunnen profiteren.

Het eind van de jaren negentig waren topjaren voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo laten cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zien dat de werkgelegenheid in de periode 1996-1999 met gemiddeld 3,75% per jaar is toegenomen en met 2,25% tussen 1999 en 2000. In diezelfde periode is tevens de werkloosheid flink gedaald. Als gevolg hiervan is het aantal openstaande vacatures fors gestegen, naar een recordhoogte van 218 000 (oftewel ruim 3% van de werkzame beroepsbevolking) in juni 2000. Of 2001 het einde van deze vette jaren zal inluiden, zal de toekomst nog wel leren. De signalen tot nu toe wijzen in ieder geval op een duidelijke terugval in de groei van de economie en van de werkgelegenheid in 2001 en 2002. Het is tegen de hierboven geschetste achtergrond dat de in dit artikel besproken versnelde loonontwikkeling en toegenomen arbeidsmobiliteit moeten worden gezien. Als basis voor de analyses dient het OSA-arbeidsaanbodpanel, een *tweejaarlijkse enquête* onder de potentiële beroepsbevolking in Nederland. Het panelkarakter van de data garandeert dat ontwikkelingen op individueel niveau kunnen worden waargenomen.

Versnelde loonstijging

Na een periode van afnemende groei tussen 1990 en 1996 is het groeipercentage van het netto uur-

loon van werknemers in loondienst weer toegenomen tussen 1996 en 2000 (zie tabel 1). Gemiddeld zijn de uurlonen met ruim 10% toegenomen tussen 1998 en 2000. Hoewel de portemonnee van de werkenden zich in die periode goed heeft gevuld, wil dit nog niet zeggen dat hun koopkracht navenant is toegenomen. De prijzen zijn in die periode immers ook gestegen. Rekening houdend met de inflatie *komt de groei uit op 6%*. Een vergelijkbare ontwikkeling tekent zich af voor maandloongegevens. In de periode 1998-2000 is het netto maandinkomen van werknemers in loondienst flink gestegen, van f2 640 naar f2 880 per maand. Dit komt overeen met een gemiddelde stijging van ruim 9%. Na correctie voor inflatie bedraagt de toename in het netto maandloon *toch nog 5%*. De verklaring voor deze forse stijging van de lonen ligt voor de hand. Onder invloed van de toenemende krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn werknemers en hun vertegenwoordigers er in geslaagd (reële) loonstijgingen uit te onderhandelen. Echter, met het oog op een afnemende economische groei moet rekening worden gehouden met een beperktere stijging van de lonen de komende jaren. Gebeurt dat niet, dan zouden stijgende loonkosten nadelige effecten kunnen hebben voor de bedrijvigheid in Nederland.

De loonmobiliteit onder panelrespondenten, gemeten aan de hand van op individueel niveau waargenomen veranderingen in decielpositie tussen twee jaren, leek gestaag toe te nemen in de loop van de jaren negentig. Ook zijn de op- en

neerwaartse inkomensveranderingen steeds groter geworden. De veranderingen in het economisch proces lijken derhalve te leiden tot een toename van de inkomensonzekerheid van werkenden.

In die periode van toegenomen bedrijvigheid hebben de *laagopgeleiden wel duidelijk achter het net gevestigd*. Hun inkomen is tussen 1998 en 2000 nauwelijks gegroeid terwijl dat van hoogopgeleiden met sprongen vooruit is gegaan. Dit is niet zo verwonderlijk want werkgevers hebben minder behoefte aan laag- dan aan hoogopgeleide werknemers; het arbeidsaanbod van laaggeschoolden overtreft ruimschoots de vraag. Al met al heeft dit er toe geleid dat de ongelijkheid in de verdeling van het arbeidsinkomen naar opleidingsniveau is toegenomen.

Inhaalslag vrouwen

Opvallend is dat het uurloon van vrouwen steeds sneller groeit sinds halverwege de jaren negentig. In de periode 1998-2000 is het loon van vrouwen zelfs sneller gegroeid dan dat van mannelijke werknemers. Vrouwen lijken hiermee hun *inkomensachterstand* op de arbeidsmarkt langzaam *in te balen*. Een verklaring hiervoor kan worden gevonden in de gunstige loonontwikkeling in de quartaire sector waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn.

In 1998 verdienden vrouwen, gemiddeld genomen, 18% minder per uur dan hun mannelijk collega's. Dit verschil is in 2000 teruggelopen tot 15%. De beloningsongelijkheid tussen mannelijke en vrouwe-

lijke werknemers is overigens trendmatig afgenomen in de tweede helft van de jaren negentig. Kennelijk leidt het nijpend tekort aan personeel ertoe dat er meer werk wordt gemaakt van het gelijk trekken van de beloning van mannen en vrouwen. Het blijft overigens zo dat vrouwen *oververtegenwoordigd zijn in de laagste inkomensdecielen*, terwijl mannen juist oververtegenwoordigd zijn in de hoge inkomensdecielen. Dit beeld wordt bevestigd, gebruikmakend van meer geavanceerde econometrische methoden. Uit de schatting van kwantielregressies van het uurloon van werkenden komt naar voor dat rekening houdend met een aantal belangrijke kenmerken – zoals opleidingsniveau, leeftijd, type arbeidscontract en sector van activiteit – vrouwen aan de bovenkant, maar ook aan de onderkant, van de loonverdeling een significant lager uurloon genieten dan mannen.¹ Voor vrouwelijke werknemers blijft het loongebouw gekenmerkt door zijn plakkerige vloer en zijn glazen plafond. Daarbij moet echter worden opgemerkt dat de man/vrouw verschillen in de bovenste etages van het loongebouw groter zijn dan op de begane grond.

Krapte en secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast het maandelijks nettoloon nemen secundaire arbeidsvoorwaarden een belangrijke plaats in het beloningspakket van werkenden in. Te denken valt aan het verkrijgen van gratis of goedkope artikelen via de werkgever, toeslagen voor ploegendienst, gratificatie en dertiende maand, tantième en winst-

Tabel 1.

Netto maandloon en netto uurloon van Nederlandse werknemers in loondienst in 2000, nominale groei in de periode 1990-2000.

	2000 (gulden)	Nominale groei (%)				
		1990-1992	1992-1994	1994-1996	1996-1998	1998-2000
Netto maandloon	2 880	7,9	4,5	6,4	5,3	9,2
Netto uurloon	21	9,7	8,5	5,8	6,7	10,4
mannen	22	10,6	7,4	6,4	7,6	9,4
vrouwen	19	9,0	11,2	5,1	7,9	13,2

Bron: OSA-arbeidsaanbodpanel.

deling, spaarloonregelingen, een auto van de zaak, woon-werkverkeervergoeding of een door de werkgever betaalde opleiding. Werknemers krijgen in meer of mindere mate dergelijke vergoedingen aangeboden, afhankelijk van hun opleidingsniveau, leeftijd, maandloon en geslacht. Opmerkelijk is dat er *weinig verandert in het aanbod* van secundaire arbeidsvoorwaarden over de jaren heen. Uitzondering daarop is het percentage werknemers dat gratificatie of een dertiende maand ontvangt. Dit percentage is gestegen van 23% in 1996 en 1998 naar 27% in 2000. De krappe arbeidsmarkt heeft dus niet alleen geresulteerd in een forse stijging van het arbeidsinkomen. Het bieden van deze aantrekkelijke vorm van inkomensaanvulling is duidelijk ingezet in de *strijd tegen de krapte*, voornamelijk onder *hoogopgeleiden*. In 1998 ontving 27% van de hoogopgeleiden gratificatie of dertiende maand. Dit percentage is anno 2000 gelijk aan 39%. Dat financiële aanvullende beloningen worden ingezet tegen de krapte onder hoogopgeleiden, valt ook af te lezen aan de stijging van het percentage hoogopgeleiden dat winstdeling of tantièmes ontvangt: van 16% in 1998 naar 21% in 2000.

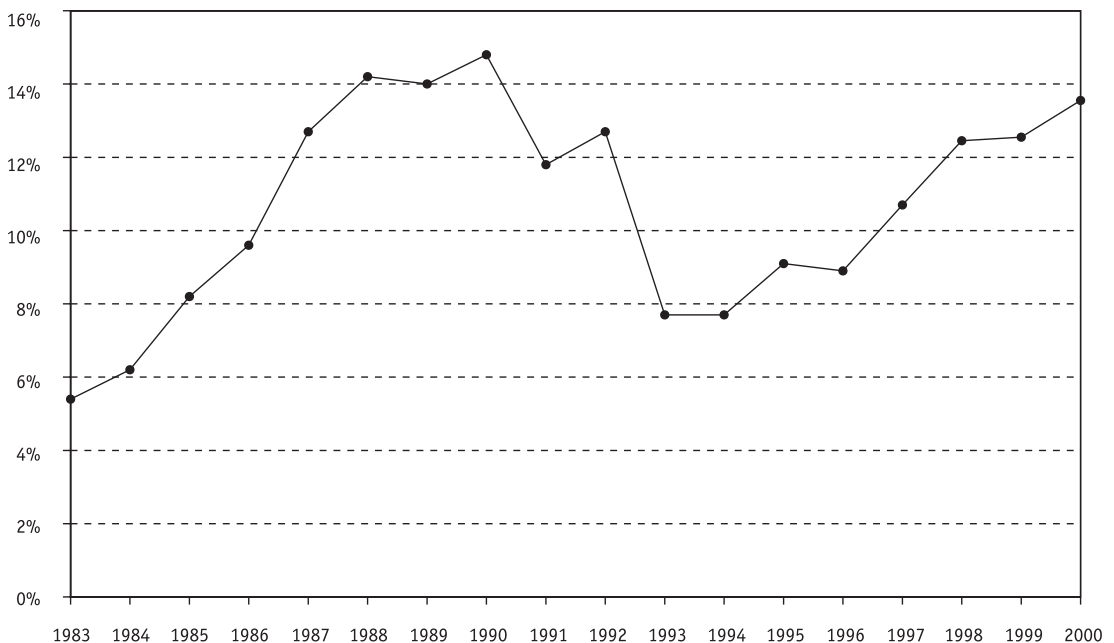
Een andere merkwaardige ontwikkeling is dat het percentage vrouwelijke werknemers dat gratificatie of een dertiende maand ontvangt substantieel is toegenomen van 14% in 1998 naar 21% in 2000. Ondanks die stijging blijft het percentage vrouwen dat financiële vergoedingen ontvangt in de vorm van een dertiende maand, gratificatie, winstdeling of tantième significant *lager dan bij mannen*: 25% van de werkende vrouwen ontvangt een of meer van deze beloningen, tegen 43% van de mannen. Ook onder voltijdsmedewerkers blijft dit man/vrouw verschil overeind. Nochtans, het verschil tussen mannen en vrouwen verdwijnt wanneer naast de werktijd ook wordt gecontroleerd voor leeftijd, opleidingsniveau en de sector van activiteit. Van discriminerend gedrag van de werkgevers op dit vlak lijkt dus geen sprake te zijn.

Snelle stoelendans

Niet alleen is de dynamiek van de lonen toegenomen; arbeidsmobiliteit is voor steeds meer werknemers een realiteit geworden. Het tempo van de

Figuur 1.

Externe baanmobiliteit in Nederland, 1983-2000; in procenten van het aantal werkenden.



Bron: OSA-arbeidsaanbodpanel.

stoelendans op de Nederlandse arbeidsmarkt is de laatste jaren flink gestegen. Berekeningen van het CBS laten zien dat in 1999 *1,1 miljoen personen* een nieuwe baan hebben gevonden, een recordhoogte in de jaren negentig. Zo bestond de werkzame bevolking voor 17% uit baanvinders. Ruim 40% van de baanvinders zijn volgens het CBS van baan gewisseld, een percentage dat overigens sterk is toegenomen tussen 1994 en 1999.

Uit figuur 1 komt naar voor dat de externe baanmobiliteitscijfers een *conjunctureel verloop* volgen.² De mobiliteitscijfers schommelen mee met de economische cyclus. Immers, als het goed gaat met de economie onstaat er meer ruimte voor de werknemers om naar een andere baan uit te kijken. In het bijzonder is de baanmobiliteit onder invloed van de economische groei in de jaren tachtig flink toegenomen van 5% in 1983 naar 15% in 1990 om vervolgens weer af te nemen ten tijde van de economische recessie begin jaren negentig naar minder dan 8% in 1993 en 1994. De externe baanmobiliteit is sinds 1994 weer toegenomen en bedraagt in 2000 13,5%, iets minder dan begin jaren negentig. Verwacht wordt dat hiermee weer een piek is bereikt. De waargenomen daling in het tempo van economische groei in 2001 en de sombere voorspellingen voor komend jaar zullen wellicht leiden tot een verlaagde arbeidsmobiliteit op korte termijn.

Baanmobiliteit blijkt van grote invloed te zijn op de ontwikkeling van het netto uurloon van de panelrespondenten. Vooral een *baanwisseling lijkt te lonen* in termen van inkomensgroei. Zo zagen de externen mobiele werknemers, dus werknemers die van werkgever zijn veranderd tussen 1998 en 2000, hun uurloon met ongeveer 19% stijgen. Werknemers die een andere functie zijn gaan bekleden bij dezelfde werkgever zagen hun uurloon met 13% toenemen. De meerwaarde van een functieverandering in termen van loonsverhogingen lijkt eerder gelegen op de langere dan kortere termijn. Gemiddeld genomen, is de loonstijging het laagste geweest voor de werknemers die niet van baan noch

functie zijn veranderd. Zij zagen hun uurloon met 12% stijgen.

Tot slot

Onder invloed van de krapte op de arbeidsmarkt zijn de lonen fors gestegen, maar ook de arbeidsmobiliteit. Baanveranderingen leiden overigens tot flinke loonstijgingen. Vrouwen blijken vaker van baan te veranderen dan mannen. De versnelling in baandynamiek tussen 1996 en 2000 was ook sterker onder vrouwen dan mannen. Vrouwen hebben hiermee substantiële inkomensstijgingen weten te realiseren. Hoewel hoogopgeleiden over het algemeen meer baanmobiel zijn dan laagopgeleiden is de baanmobiliteit in beide groepen even snel toegenomen. Toch zijn alleen de hoogopgeleiden erin geslaagd baanveranderingen te laten samengaan met forse inkomensstijgingen. Vrouwen en hoogopgeleiden tekenen zich af als winnaars op de hyperactieve Nederlandse arbeidsmarkt.

Didier Fouarge

Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek

Katholieke Universiteit Brabant

Noten

1. In tegenstelling tot een gewone regressie die er op is gericht het gemiddelde van een variabele te schatten, is een kwantielregressie bedoeld om het q^{de} percentiel van een variabele, hier het uurloon, te schatten, rekening houdend met een aantal co-variaten. Een model werd geschat voor het uurloon in het bovenste en onderste deciel en kwartiel. Hierbij werd rekening gehouden met mogelijke selectie-effecten.
2. Bij de gegevens rond externe baanmobiliteit in deze paragraaf zijn alle baanwisselingen van zelfstandigen meegerekend en van werknemers in loondienst voor zover die gepaard zijn gegaan met een verandering van werkgever.