

# Position paper VNO-NCW en MKB-Nederland winsten & lonen

T.b.v. rondetafelgesprek Tweede Kamer 24 mei 2023 over winsten en lonen

## Samenvatting:

- a. De arbeidsmarkt doet zijn werk na een krachtig herstel van de economie na Corona. De lonen van werkenden en tarieven voor veel zelfstandig ondernemers maken een **stevige inhaalslag**. Werkgevers én de overheid hebben tegelijkertijd veel maatregelen genomen om werkenden te helpen met de hoge inflatie.
- b. Economisch zit Nederland macro gezien nog steeds in een oververhitte situatie (d.w.z. de vraag overtreft het aanbod). Tegelijk zijn ondernemers in de meeste bedrijfstakken somber over het economisch klimaat. Daarvoor is aanleiding, zoals blijkt uit de krimp van de economie met 0,7% in het eerste kwartaal.<sup>1</sup> Deze **macro-economische onzekerheden** blijken zich o.a. te vertalen in een looptijdverkorting van cao's en hogere incidentele vergoedingen. Die looptijdverkorting van cao's kan bijdragen aan de wendbaarheid van de economie.
- c. We staan op een kruispunt waarbij we moeten bewaken dat we niet onbedoeld **de inflatie aanjagen**. Dit vraagt iets van zowel werkgevers, als werknemers om de balans te bewaren in cao-onderhandelingen en in de prijzen. Vanzelfsprekend moeten werkenden waar het goed gaat meedelen, net als dat bedrijven ruimte nodig houden voor investeringen. Met elkaar is er een collectieve verantwoordelijkheid.
- d. Winsten zijn **sterk conjunctureel bepaald**. In de conjunctuurenquête met het CBS zien we dat per saldo meer ondernemers hun winstgevendheid zien verslechteren dan verbeteren in het eerste kwartaal van 2023.<sup>2</sup> Sectoraal en micro is het beeld van de winstgevendheid zeer divers bij verschillende groepen ondernemingen die ons land rijk is.
- e. De meest bruikbare indicatoren om het loonaandeel van werkenden te beschouwen zijn de **reële loonkosten van bedrijven en de arbeidsproductiviteit**. Historisch gezien loopt de ontwikkeling van de loonkosten van bedrijven sinds begin jaren '90 in lijn met de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit, met soms tijdelijke afwijkingen (zie figuur in de bijlage).
- f. De AIQ blijkt een **matige indicator** om het loonaandeel van werkenden te beoordelen. Uit bijgevoegde analyse van onderzoeksbureau SEO blijkt dat veranderingen in de AIQ vooral het gevolg zijn van de toegerekende huurwaarde van woningeigenaren. Veranderingen in de arbeidsbeloning van werkenden spelen een veel kleinere rol in veranderingen van de AIQ. Ook blijkt de AIQ achteraf vaak fors te worden bijgesteld, waardoor de geraamde AIQ beperkt informatief is voor het werkelijke niveau van de AIQ.<sup>3</sup>

## Toelichting:

### 1. De arbeidsmarkt doet zijn werk na krachtig economisch herstel: lonen maken stevige inhaalslag...

- Lonen zijn een **uitkomst van decentrale onderhandelingen** tussen werkgevers en werknemers. Maatgevend voor de mate waarin lonen kunnen stijgen is de situatie in én vooruitzichten van het bedrijf en de sector. Dit loopt per sector en bedrijf sterk uiteen en is altijd maatwerk.
- Na het krachtig herstel van de economie van Corona zien we dat de lonen een **stevige inhaalslag** maken. Sinds afgelopen najaar is de gemiddelde cao-loonstijging fors toegenomen. In de afgesproken cao's van april zien we een gemiddelde stijging van 7,5 procent.<sup>4</sup> Er zijn ook signalen dat werkgevers extra de portemonnee trekken om nieuw personeel te werven of zittend personeel te behouden: met hogere inschalingen, extra periodieken, thuiswerkvoorzieningen,

<sup>1</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/20/economie-krimpt-in-eerste-kwartaal-2023-met-0-7-procent>

<sup>2</sup> <https://ondernemersplein.kvk.nl/coen/>

<sup>3</sup> SEO, 2023, Loonontwikkeling en AIQ in Nederland: analyse van lonen, winst en AIQ.

<sup>4</sup> <https://www.awvn.nl/cao/nieuws/maandbericht-loonontwikkeling-2023/>

bonussen of arbeidsmarkttoelages.<sup>5</sup> Naast het cao-loongebouw voor werknemers zien we grote stijgingen van tarieven voor veel zelfstandige vakmensen.

- Vooral werkenden met een midden- of lager inkomen hebben veel last van de sterk gestegen inflatie. We zien dat **werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen** uit zorgen over hun werkenden (naast de maatregelen die de rijksoverheid heeft genomen om de energierekening betaalbaar te houden):
  - o “Centen en procenten”: in veel recente cao’s is een **nominale loonsverhoging** of een bodembedrag opgenomen (naast een procentuele verhoging). Afgelopen jaar is in 57 cao’s voor 1,5 miljoen werkenden (ook) een nominale loonsverhoging opgenomen: een vast bedrag in euro’s, een procentuele verhoging met een bodembedrag en/of schaal specifieke verhogingen.<sup>6</sup>
  - o We zien **veel extra/eenmalige bijdrages** in en buiten cao’s, onder meer vanwege de hoge energierekening. Ruim tweederde van de werkgevers heeft zijn werknemers iets extra’s gegeven (bijv. eenmalige uitkering) om mogelijke koopkrachtproblemen te verlichten.<sup>7</sup> Dat betreft dan financiële steun bovenop de structurele loonsstijgingen en eenmalige uitkeringen die werkgevers in cao’s en arbeidsvoorwaardenreglementen afspreken.
  - o Met steun van sociale partners (SER-advies over de arbeidsmarkt) heeft het kabinet per 1 januari het **wettelijk minimumloon** met 10,15% verhoogd (en per 1 juli met nog eens 3,1% conform de gebruikelijke indexatie). Vanaf 2024 volgt een nieuwe verhoging door de aanpassing van de definitie van het WML (introduktie minimumuurloon).
- De belangrijkste reden dat de loonontwikkeling in Nederland met **enige vertraging** reageert, is dat cao’s veelal een langere looptijd kennen.<sup>8</sup> Toen de economie sterk kromp tijdens de bankencrisis en, recenter, tijdens het uitbreken van Corona, stegen de cao-lonen eerst nog sterk door.<sup>9</sup> Nu zien we het omgekeerde. Veel lopende cao’s zijn afgesloten vóór de extreme inflatie, maar worden binnenkort of in 2024 opnieuw gemaakt.
- Vanwege de macro-economische onzekerheid is de **looptijd van cao’s inmiddels sterk** teruggelopen: de meeste cao’s die in 2023 zijn afgesloten, gelden voor een periode van slechts één jaar. Op deze manier kunnen stakingen worden voorkomen én worden de arbeidsvoorwaarden meer wendbaar gemaakt voor de Nederlandse economie. Dat laatste lijkt ook verstandig in het licht van de huidige onzekere marktomstandigheden en geopolitieke risico’s.
- Uit een analyse van cao’s blijkt dat voor ongeveer 1 op de 8 werkenden afspraken zijn gemaakt over **resultaatsafhankelijke beloningen** (zoals winstdelingsregelingen of resultaatuitkeringen). Dit type beloningen kan eraan bijdragen dat werkenden sneller de vruchten plukken van verbeterde bedrijfsprestaties. De overheid zou dit verder kunnen bevorderen.<sup>10</sup>

## 2. We staan op het randje van wat verantwoord is

- De belangrijkste opgave voor de sociale partners in de verschillende sectoren van de economie is om te zorgen dat we niet **‘over de rand gaan’ met de loonontwikkeling**. DNB heeft eerder (net als enkele andere banken) een bandbreedte voor de cao-loonontwikkeling geraamd van 5-7%. Gemiddeld zitten we daar nu al net boven, met in individuele cao’s flinke uitschieters naar boven.

---

<sup>5</sup> <https://www.awvn.nl/arbeidsmarkt/rapporten/nieuws/arbeidsmarkt/rapporten-personeel-behouden-aantrekken/>

<sup>6</sup> <https://www.awvn.nl/cao/publicaties/nivellering-via-caos-of-toch-niet/>

<sup>7</sup> <https://www.awvn.nl/belonen/nieuws/werkgevers-ondersteuning-financiele-problemen/>

<sup>8</sup> Gemiddeld 19 maanden en momenteel 16 maanden (bron: AWWN).

<sup>9</sup> Bij de bankencrisis kromp de economie met 3,7% (in 2009), terwijl de cao-lonen in datzelfde jaar nog met zo’n 3% groeiden. Bij het uitbreken van de Coronapandemie kromp de economie met 3,9% (in 2020), terwijl de cao-lonen met 2,8% groeiden in datzelfde jaar.

<sup>10</sup> Door, bijvoorbeeld, dit type regelingen fiscaal aantrekkelijker te maken. Onlangs heeft de staatssecretaris van Financiën, in reactie op CNV-voorstellen, aangegeven met sociale partners overleg te voeren over de ervaringen met werknemersparticipatie. Ook VNO-NCW en MKB-Nederland zijn voorstander van werknemersparticipatie, omdat – gegeven het systeem van cao’s – werkenden dan sneller de vruchten kunnen plukken van verbeterde bedrijfsprestaties (zie o.a. onze nieuwe koers: [https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/ondernemen\\_voor\\_brede\\_welvaart.pdf](https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/ondernemen_voor_brede_welvaart.pdf)).

- Te hoge loonstijgingen zullen ondernemers met lage marges (om op lange termijn gezond te blijven) weer moeten doorberekenen in de prijzen waarmee een **'haasje over' van lonen-prijzen** dreigt en waarbij we -als we niet opletten- de inflatie eigenhandig blijven aanjagen. Langdurig hoge inflatie is ontwrichtend voor een samenleving en economie weten we uit het verleden. Zowel werkgevers als vakbonden hebben hier dus een belangrijke rol in het beteugelen van de inflatie. Bedrijven door waar dat verantwoord mogelijk is hun extra kosten niet volledig door te berekenen, vakbonden door geen buitensporige hoge looneisen te stellen. Met elkaar moeten we de balans bewaken.

### 3. Winsten sterk conjunctureel bepaald, met zeer divers beeld in bredere bedrijfsleven

- Het krachtig herstel van de Coronapandemie zien we gelukkig terug in een **verbeterde winstgevendheid** van het bedrijfsleven. Dat is goed nieuws, en vertaalt zich o.a. in extra opbrengsten voor de overheid (o.a. 43 miljard vennootschapsbelasting).
- Tegelijkertijd zitten we in een situatie waarin de Nederlandse economie oververhit is en waarbij de vraag het aanbod ruimschoots overtreft. Dit is reden tot de hiervoor geschetste zorg (zie gevaar hiervoor van een **loon/prijs-spiraal**).
- Winsten zijn sterk **conjunctureel bepaald**: de winstgevendheid kan weer snel omslaan. In de conjunctuurenquête van het CBS blijkt dat ondernemers overwegend negatief zijn over de winstgevendheid: meer ondernemers hebben hun winstgevendheid zien verslechteren dan verbeteren in het eerste kwartaal van 2023.<sup>11</sup> Tussen en binnen sectoren zijn er grote verschillen.
- Achter een gemiddeld genomen verbeterde winstgevendheid gaat **een zeer divers beeld schuil, met grote verschillen tussen én binnen sectoren**. Zo zien we bij sommige grote internationale bedrijven dat de winsten zijn toegenomen, maar dat de marges in Nederland of Europa (of het rendement op investeringen) juist dalen. Totaal zijn er 266.000 ondernemers die gebruik hebben gemaakt van uitstel van betaling van hun belastingen in verband met de Corona-crisis en die nu moeten gaan terug betalen.<sup>12</sup> Ten slotte blijkt uit onze conjunctuurenquête dat 46% van de ondernemers gestegen kosten voor een klein deel of helemaal niet te kunnen doorrekenen. Meer dan de helft van de ondernemers ziet prijsstijgingen als de meest zorgelijke ontwikkeling voor hun bedrijf in het komend jaar.<sup>13</sup>
- **Bedrijven en huishoudens zijn alom verweven**. Veel Nederlanders werken bij een bedrijf, en hebben direct belang bij een florerend bedrijfsleven, en een florerend bedrijfsleven is ook van belang voor de belastinginkomsten en dus alle publieke (c.q. publiek gefinancierde) voorzieningen. Verder hebben pensioenfondsen totaal 870 miljard belegd in beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde aandelen en via participaties in beleggingsinstellingen.<sup>14</sup> Daarnaast beleggen ongeveer 1,9 miljoen huishoudens in beursgenoteerde aandelen, participaties in beleggingsfondsen of obligaties, totaal ging het om 185 miljard. Ook langs die weg is een **groot deel van de maatschappij** direct of indirect aandeelhouder in het bedrijfsleven.<sup>15</sup>

<sup>11</sup> <https://ondernemersplein.kvk.nl/coen/>

<sup>12</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/03/09/kabinet-roept-ondernemers-op-tot-actie-bij-achterstand-coronabelastingenschuld>

<sup>13</sup> [https://www.cbs.nl/item?sc\\_itemid=0abcb088-d359-4811-90de-b5e7bd260208&sc\\_lang=nl-nl](https://www.cbs.nl/item?sc_itemid=0abcb088-d359-4811-90de-b5e7bd260208&sc_lang=nl-nl)

<sup>14</sup> <https://www.dnb.nl/statistieken/data-zoeken/#/details/verkorte-balansen-van-pensioenfondsen-naar-type-kwartaal-breukvrij/dataset/a56853ed-7d54-4bbe-be43-690380ca0015/resource/def598a4-3bfd-43aa-bddb-96d9c78d4178>

<sup>15</sup> <https://www.afm.nl/nl-nl/consumenten/actueel/2021/december/2-miljoen-mensen-aan-beleggen> en <https://www.dnb.nl/nieuws-statistiek/statistisch-nieuwsbericht-2022/beleggingen-huishoudens-groeien-naar-ruim-eur-180-miljard-in-2021/#:~:text=Volgens%20de%20AFM%20Consumentenmonitor%20groeide,%2C%20tot%201%2C9%20miljoen.>

In de bijlagen hierna vindt u grafieken met een toelichting die het voorgaande nader onderbouwen. Bijgevoegd vindt u ook een nieuw rapport van onderzoeksbureau SEO wij graag uw aandacht op vestigen, waarin o.a. de AIQ nader ontrafeld is.

Bijlage 1: kerngegevens over lonen

Bijlage 2: kerngegevens over winsten

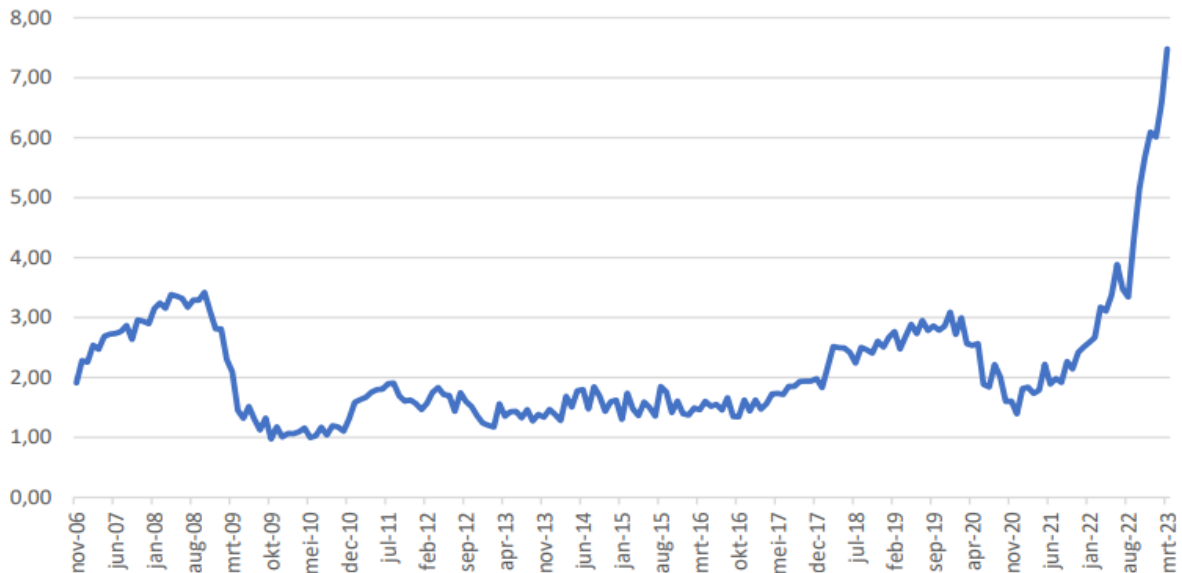
Bijlage 3: rapport SEO over loonontwikkeling en AIQ in Nederland

## Bijlage 1: kerngegevens over lonen

### Loonvorming op de arbeidsmarkt: cao-afspraken....

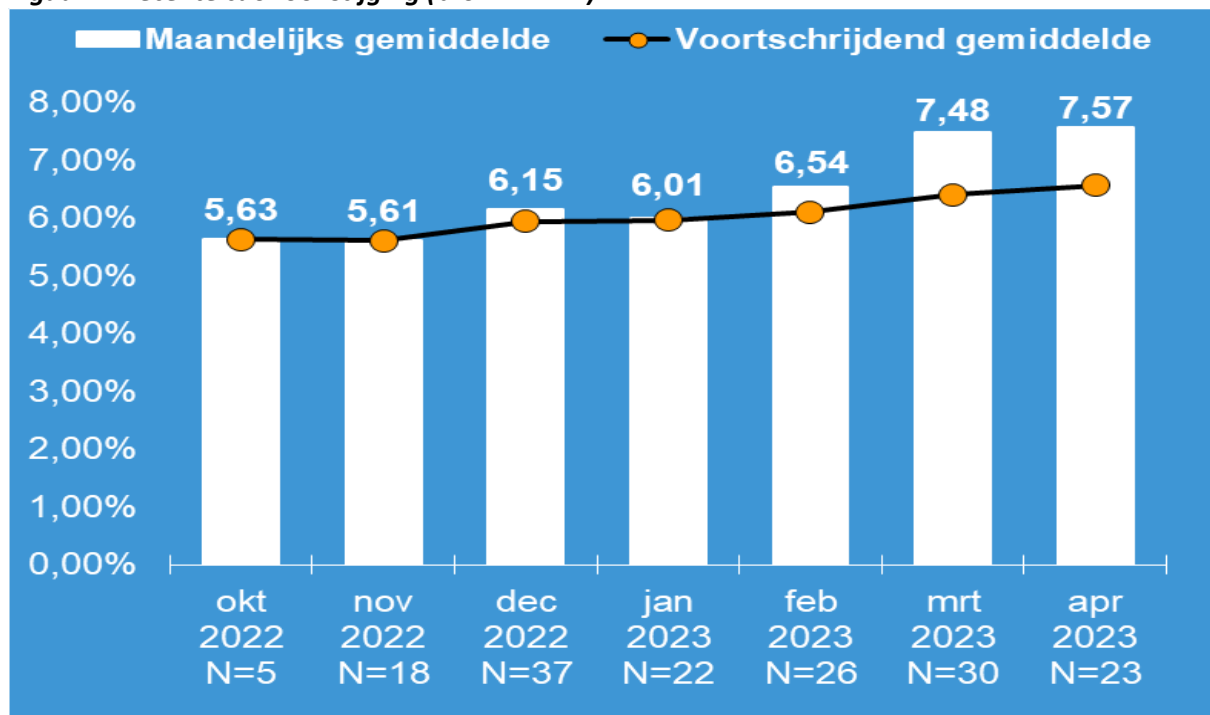
Sinds medio 2022 zien we dat in de nieuwe cao's de afgesproken loonstijging aanzienlijk hoger uitvalt dan eerder het geval was.

**Figuur 1: Gemiddelde cao-loonstijging op 12-maandsbasis, in %, 2007-2023 (bron AWWN)**



Deze ontwikkeling zal naar verwachting aanhouden. Als we kijken naar het afsluitemoment, blijkt dat de meest recente cao-akkoorden een hogere cao-loonstijging kennen van gemiddeld 7,5% en met individuele uitschieters daarboven.

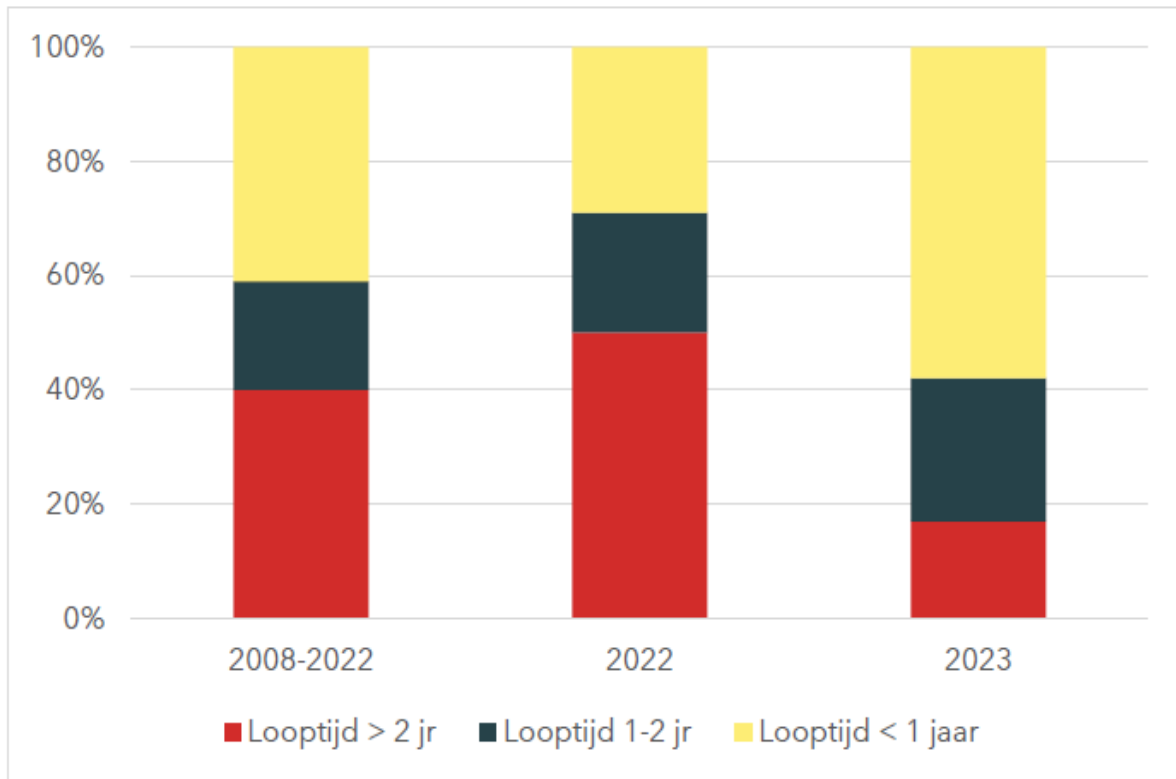
**Figuur 2: Recente cao-loonstijging (bron: AWWN)**



### **Loonvorming op de arbeidsmarkt: looptijd van cao-afspraken**

De meeste cao's die in 2023 zijn afgesloten, gelden voor een periode van slechts één jaar en lopen qua looptijd dus terug (zie figuur 3). Uit AWWN-cijfers blijkt ook dat er 14 cao's zijn opgebroken in 2023 (ten opzichte van 75 afgesloten cao's). De meeste opgebroken cao's bevatten een vorm van incidentele beloning (vaak een vast bedrag).

**Figuur 3: Looptijd van nieuw afgesloten cao's loopt sterk terug (bron: SEO o.b.v. AWWN-gegevens)**



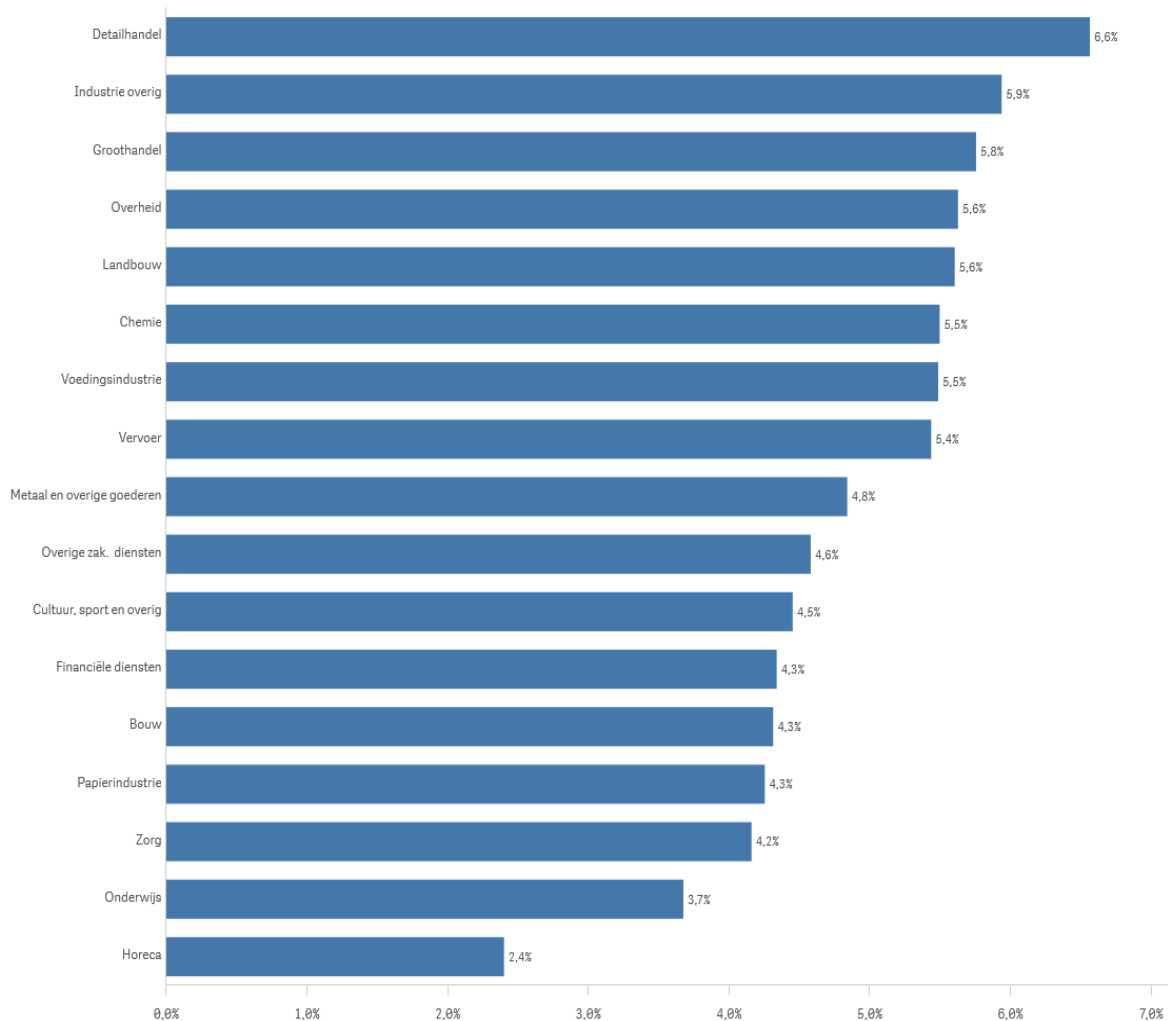
### **Loonvorming op de arbeidsmarkt: sectorale verschillen tussen cao's**

De situatie waarin lonen omhoog kunnen, hangt sterk af van de situatie in het bedrijf en de sector: wat zijn de vooruitzichten, hoe gaat het met het bedrijf, wat doen (internationale) concurrenten, hoeveel ruimte is er nodig om te investeren of buffers aan te vullen? Omgekeerd zien we ook dat de productiviteit tussen (en binnen) sectoren sterk verschilt: gewenst is dat de beloning deze volgt, zodat werkenden gestimuleerd worden om daar te werken waar hun productiviteit het hoogste is.

Onderstaande figuur laat de contractloonsstijging zien per sector over de afgelopen 12 maanden. Gemiddelde is de stijging 5,15% (o.b.v. 353 akkoorden en 2,3 miljoen werkenden). Uit de figuur wordt duidelijk dat de loonsstijging sterk afhangt van de sector: in de detailhandel en (overige) industrie is deze het hoogst, in de horeca het laagste.

**Figuur 4: Recente cao-loonstijging op 12 maandbasis naar sector (bron: AWWN)**

Contractloonstijging per sector (in volgorde van afnemende contractloonstijging)



#### **Loonvorming op de arbeidsmarkt: andere vormen van beloningen in cao's**

Indien de wens is dat werkenden sneller delen van de vruchten van een herstellende economie, dan kan dat met andere vormen van beloningen. De meest rechtstreekse manier om dat te doen is met een *winstdelingsregeling*. In een recente CNV-analyse wordt geschat dat nu bij minder dan 10% van de Nederlandse bedrijven medewerkers rechtstreeks meedelen in de winst.

Naast winstdeling zijn ook andere typen beloningen mogelijk. Een *resultaatuitkering* is een uitkering die is gerelateerd aan op bedrijfsniveau geformuleerde doelstellingen, zoals het behalen van klanttevredenheidsscores. *Prestatiebeloningen* zijn - in tegenstelling tot winstdelingsuitkeringen en resultaatbeloningen - verbonden met de prestaties van bepaalde groepen (afdelingen) in de onderneming en/of de prestatie van de individuele werknemer. Gedacht kan worden aan het behalen van omzet-doelstellingen van afdelingen.

Uit onderstaande tabel blijkt dat voor ongeveer 1 op de 8 werkenden zo'n resultaatsafhankelijke regeling is afgesproken in de cao in 2021.

**Tabel 1: Cao-afspraken over resultaatsafhankelijke beloningsvormen (in % werknemers) in de periode 2017-2021 (bron: SZW, cao's 2021)**

	2017	2019	2021
<b>Resultaatsafhankelijke beloningsvormen</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>12</b>
Resultaatuitkeringen	9	8	8
Prestatiebeloning	11	16	11
Winstdelingsregelingen	1	1	1

Opmerking: in sommige cao's worden meerdere vormen naast elkaar toegepast.

### **Loonvorming op de arbeidsmarkt: nivellering in recente cao's**

Omdat werkenden die zich aan de onderkant of midden in het salarisgebouw bevinden meer last hebben van de inflatie, zien we in recente cao's dat daar rekening mee wordt gehouden: afgelopen jaar is in 57 cao's voor 1,5 miljoen werkenden (ook) een nominale loonsverhoging opgenomen: een vast bedrag in euro's, een procentuele verhoging met een bodembedrag en/of schaalspecifieke verhogingen.<sup>16</sup> Ten slotte heeft het kabinet het SER-advies over de arbeidsmarkt uitgevoerd, op basis waarvan het wettelijk minimumloon verhoogd is per 1 januari 2023 met 10,15 procent (en per 1 juli met nog eens 3,1% conform de gebruikelijke indexatie). Vanaf 2024 volgt een nieuwe verhoging door de aanpassing van de definitie van het WML (introductie minimumuurloon).

### **Loonvorming op de arbeidsmarkt: breder dan alleen cao-lonen**

De nadruk ligt in het publieke debat over lonen vaak op collectieve loonstijgingen, terwijl de totale loonkosten voor bedrijven uit veel meer bestaan:

- Ten eerste worden in cao's ook afspraken gemaakt over **eenmalige vergoedingen en uitkeringen**: die namen afgelopen periode toe (in hoogte en aantal).
- Ten tweede worden **naast de cao** veel eenmalige uitkeringen en vergoedingen gegeven, onder andere voor gestegen energiekosten. Ruim tweederde van de werkgevers heeft zijn werknemers iets extra's gegeven (bijv. eenmalige uitkering in geld) om mogelijke koopkrachtproblemen te verlichten.<sup>17</sup> Dat betreft financiële steun boven op de structurele loonstijgingen en eenmalige uitkeringen die werkgevers in cao's en arbeidsvoorwaardenreglementen afspreken.
- Ten derde keren werkgevers ook '**incidentele loonstijgingen**' uit zoals extra periodieken, bonussen of resultaatdeling. Ook vanwege de krappe arbeidsmarkt zien we dat werkgevers financiële instrumenten inzetten om nieuw personeel binnen te halen: 6 van de 10 werkgevers gebruikt bijvoorbeeld aanbrengpremies. Om personeel binnen te halen, zijn werkgevers ook bereid om nieuw personeel hoger in een schaal te plaatsen (45%), een arbeidsmarkttoeslag te geven (21%) of in een hogere schaal te plaatsen (20%).<sup>18</sup>
- Ten slotte blijven sterk stijgende **tarieven van zelfstandig ondernemers** (> 1 miljoen mensen) in de discussie vaak buiten beschouwing. Voor zelfstandig ondernemers zijn hun tarieven bepalend, hierover is tot dusverre geen goede statistiek beschikbaar. Indicaties zijn er dat juist hier spectaculaire sprongen worden gemaakt momenteel gegeven de krapte met soms tientallen procenten. Een voorbeeld daarvan is dat de tarieven in de bouw met 18 à 30 procent zijn gestegen. Ook in andere (krapte)sectoren zien we vergelijkbare ontwikkelingen vanwege de hoge vraag naar vakmensen.<sup>19</sup>

### **Ontwikkeling van reële loonkosten en arbeidsproductiviteit**

Over een langere periode lopen de reële loonkosten en arbeidsproductiviteit vanaf de jaren '90 in pas met elkaar. In de jaren '80 stegen de loonkosten harder dan de productiviteit, waarna in de jaren '80 een correctie volgde op deze ontwikkeling (Akkoord van Wassenaar). De reële loonkosten zijn

<sup>16</sup> <https://www.awvn.nl/cao/publicaties/nivellering-via-caos-of-toch-niet/>

<sup>17</sup> <https://www.awvn.nl/belonen/nieuws/werkgevers-ondersteuning-financiele-problemen/>

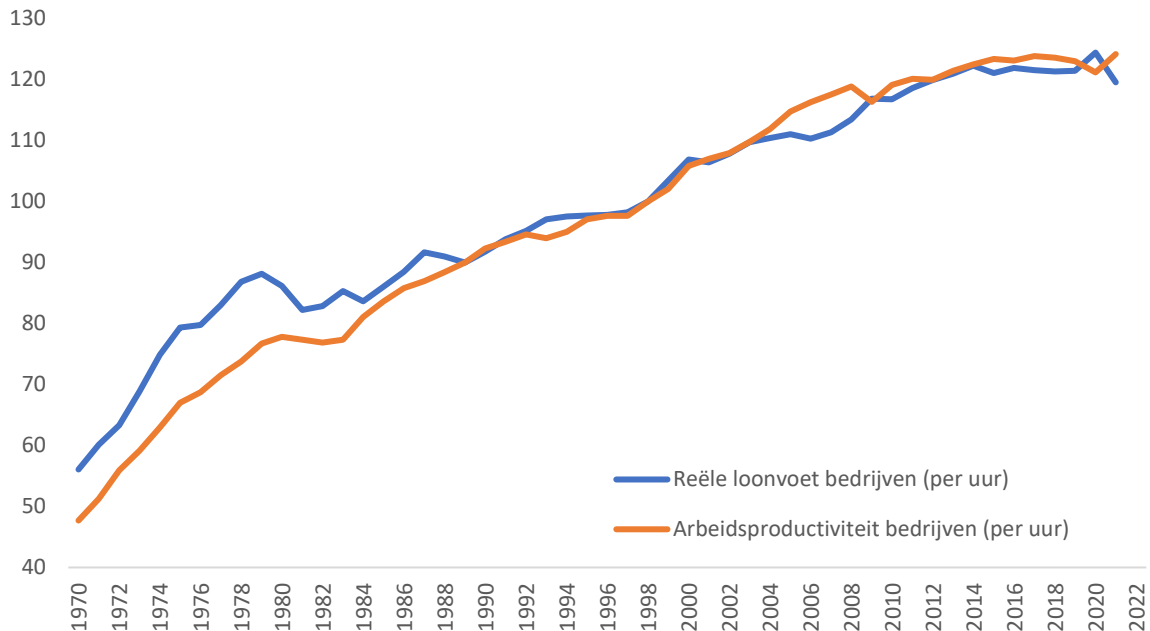
<sup>18</sup> <https://www.awvn.nl/arbeidsmarktcrapte/nieuws/arbeidsmarktcrapte-personeel-behouden-aantrekken/>

<sup>19</sup> Zie o.a. <https://www.businessinsider.nl/zp-tarieven-stijgingen-2022/> en <https://fd.nl/economie/1465483/platforms-zien-zp-tarieven-sterk-uiteenlopen-ole3caJdQRfR>



overigens de kosten van inzet van personeel, inclusief sociale lasten voor rekening van de werkgever (in reële termen omgezet met de “prijs toegevoegde waarde”). Dit geeft de beste indicatie van de totale arbeidskosten voor werkgevers.

**Figuur 5 Reële loonkosten en arbeidsproductiviteit (bron: SZW o.b.v. CPB-cijfers)**



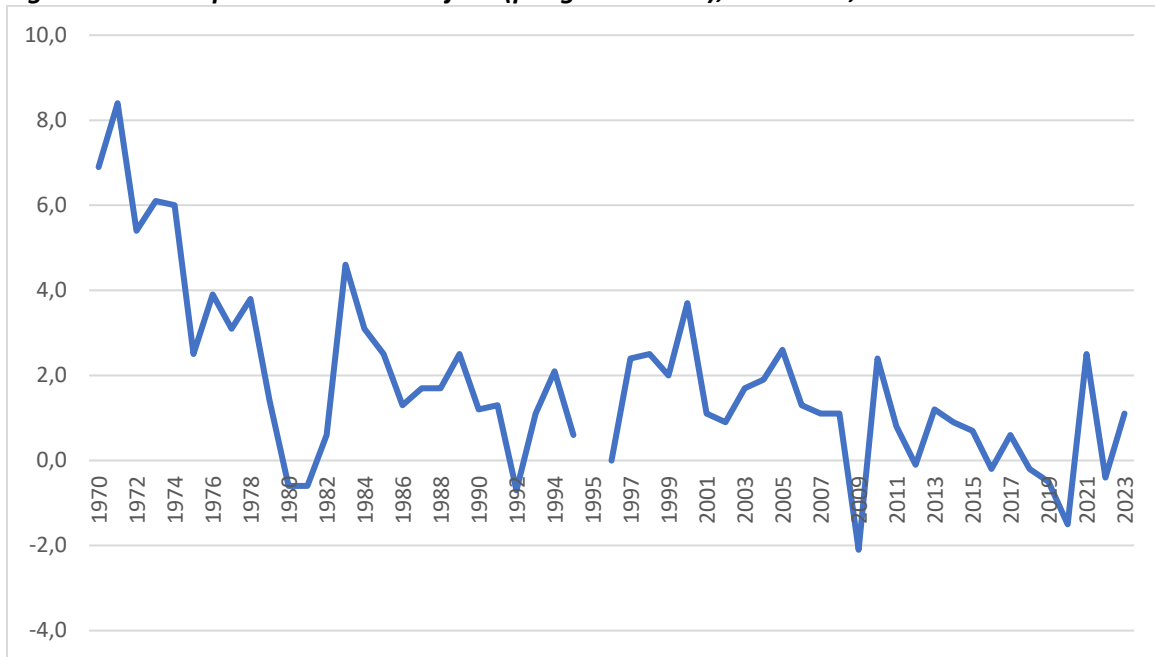
Er zijn wel tijdelijke afwijkingen, waarin de lonen (of loonkosten) de arbeidsproductiviteit met vertraging volgen. Dat komt vooral door het systeem van loonvorming in Nederland: lonen worden vooral bepaald (en vastgelegd) in cao's die tot op heden (zie hiervoor dat looptijd terugloopt momenteel) een lange doorlooptijd kennen.<sup>20</sup>

### **Ontwikkeling van arbeidsproductiviteit**

Over een langer periode gezien kent de groei van de arbeidsproductiviteit een sterk dalende trend. Dit is zorgwekkend. Immers de productiviteit is op lange termijn bepalend voor de beloning van werkenden. Ook vooruitkijkend, vooral vanwege de demografische ontwikkelingen, is de verwachting dat de productiviteitsgroei verder afneemt waar voor onze collectieve brede welvaartsontwikkeling juist groei noodzaak is. Gezamenlijke inspanningen van sociale partners en overheid om de productiviteitsgroei te verbeteren zijn daarom zeer gewenst. Voorbeelden daarvan zijn de gezamenlijke inzet om een leven lang leren of het verregaand automatiseren en robotiseren van werk. Iets wat veel bestaand werk ook aantrekkelijker kan maken.

<sup>20</sup> Anthony Stigter & Laurens Harteveld, 2020, Adaptieve loonvorming kan sociale ongelijkheid verminderen, in ESB, <https://esb.nu/adaptieve-loonvorming-kan-huidige-sociale-ongelijkheid-verminderen/>

**Figuur 6: Arbeidsproductiviteit bedrijven (per gewerkt uur), bron: CPB, CEP 2023**

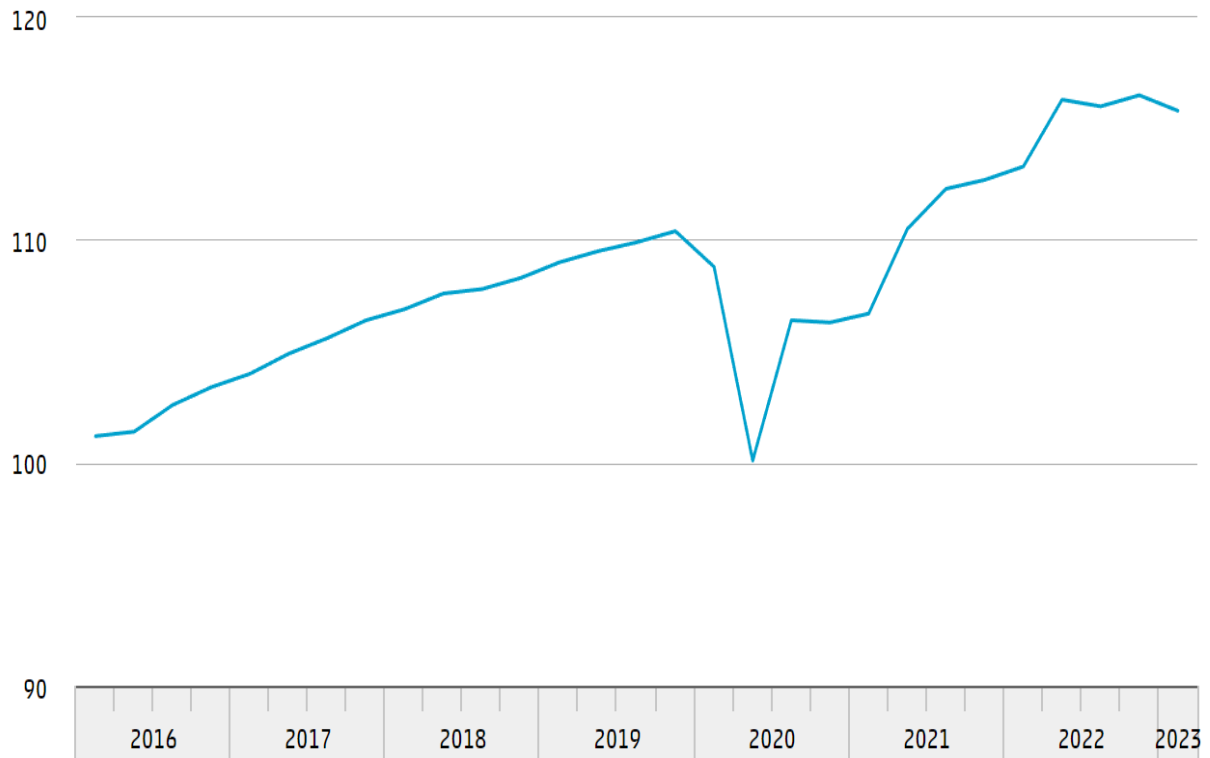


## Bijlage 2: kerngegevens over winstgevendheid

### *Economisch herstel en winstgevendheid*

Na het uitbreken van de Coronapandemie is de Nederlandse economie sterk gedaald. Sindsdien is de economie krachtig hersteld. Recenter zien we dat het economisch herstel afvlakt. In het eerste kwartaal is de economie zelfs licht gekrompen (met 0,7%).<sup>21</sup>

**Figuur 1: Bruto binnenlands product (volume), seizoensgecorrigeerd (bron: CBS)**



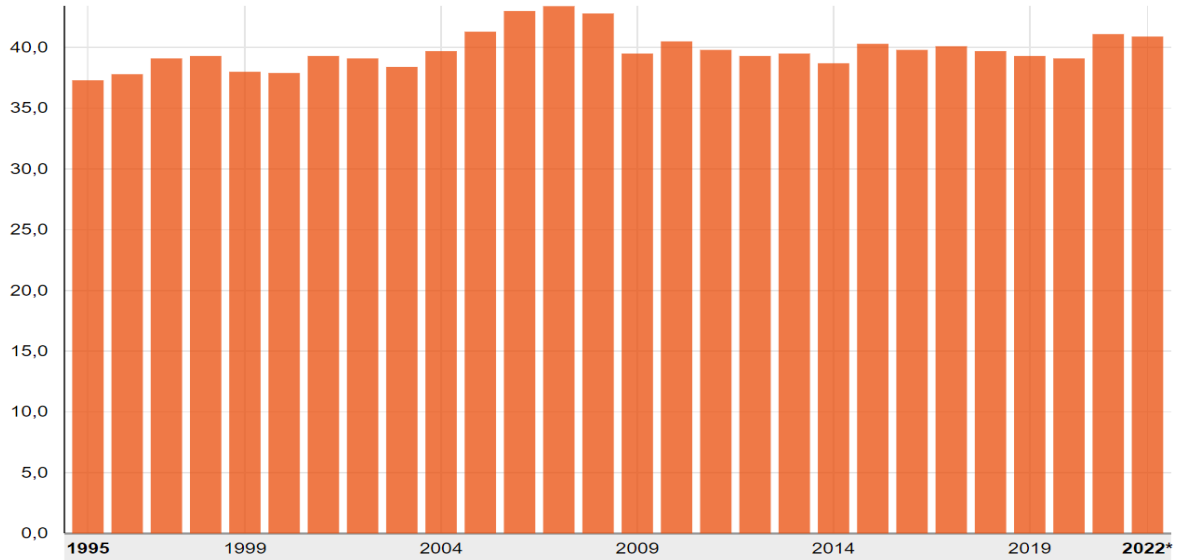
De gemiddelde winstgevendheid van het bedrijfsleven is recent verbeterd. Uit de figuur blijkt ook dat de winstgevendheid sterk conjunctureel bepaald wordt: deze bevond zich eerder, vlak voor de financiële crisis van 2008, op een recordhoogte en maakte daarna een duikvlucht waarbij we de laatste jaren, ondanks Corona, enig herstel zien.

Uit een nadere analyse van SEO blijkt dat de winstquote meerjarig geen opwaartse of neerwaartse trend kent: bewegingen in de winstquote zijn conjunctureel bepaald en tekenen zich af na eerdere conjuncturele dips.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/20/economie-krimpt-in-eerste-kwartaal-2023-met-0-7-procent>

<sup>22</sup> SEO, 2023, Loonontwikkeling en AIQ in Nederland: analyse van lonen, winst en AIQ.

**Figuur 2: Bruto-winstquote (% toegevoegde waarde) bron: CBS, Nationale Rekeningen**

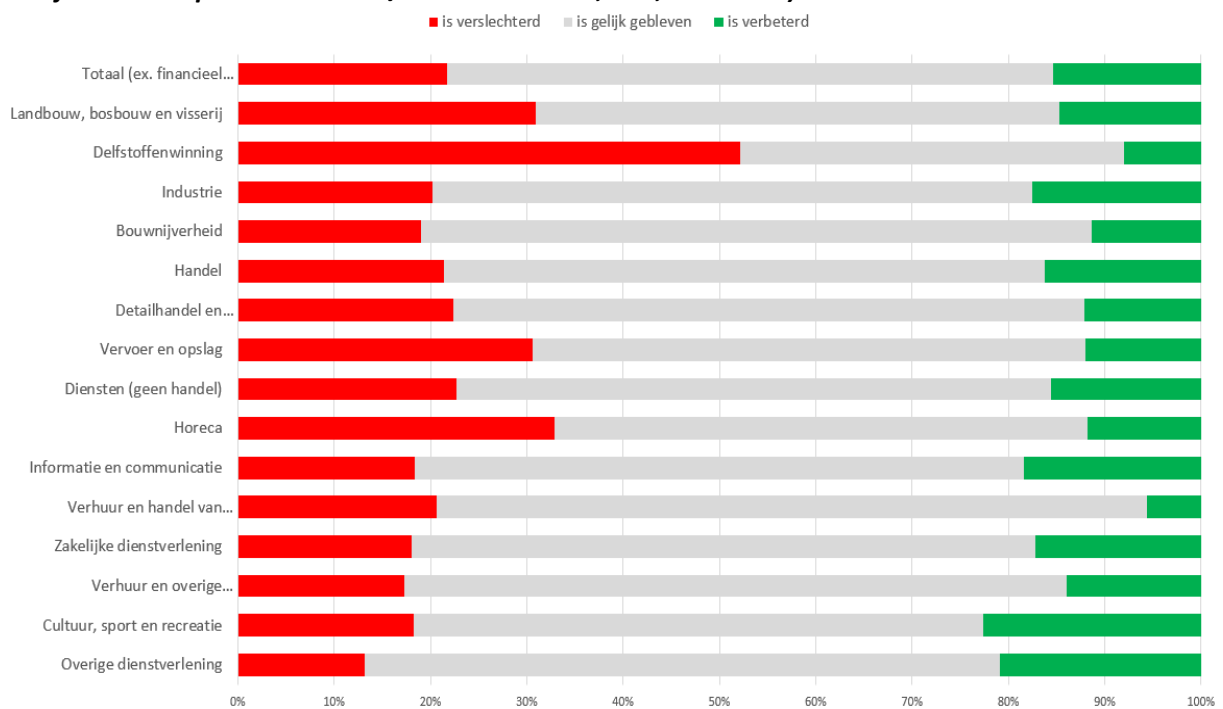


**Winstgevendheid: sectoraal en micro een zeer divers beeld**

Achter een gemiddeld genomen verbeterde winstgevendheid gaat een sterk divers beeld schuil in het bedrijfsleven: de winstgevendheid verschilt sterk per sector én binnen sectoren.

Onderstaande figuur geeft per sector aan welk deel van de ondernemers hun winstgevendheid de afgelopen drie maanden hebben zien verbeteren of verslechteren. Daarbij moet bedacht worden dat ook *binnen* sectoren er grote verschillen kunnen optreden in de winstgevendheid van bedrijven.

**Figuur 3: Ondernemers over hun winstgevendheid in de afgelopen drie maanden (bron: Conjunctuurenquête VNO-NCW/MKB-Nederland, CBS, KvK & EIB)<sup>23</sup>**



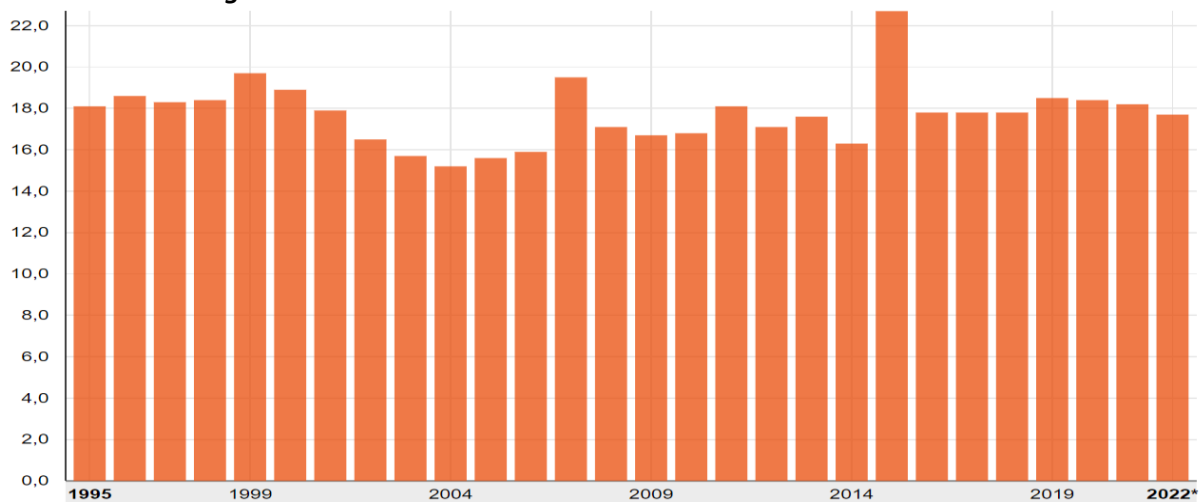
<sup>23</sup> <https://ondernemersplein.kvk.nl/coen/>

Ten slotte zien we het open karakter van de Nederlandse economie en de aanwezigheid van veel multinationale ondernemingen terug in dat een substantieel deel van de totale winsten (gemiddeld 20%) afkomstig is van buitenlandse dochters. Dat geldt in het bijzonder voor de internationaal opererende en beursgenoteerde ondernemingen. Voor een zuivere vergelijking moet dit in ogenschouw worden genomen. Immers als het bijvoorbeeld in het buitenland goed gaat (wat we nu bij sommige Nederlandse grote ondernemingen zien gebeuren) en in Nederland de marges veel lager liggen en zelfs verslechteren dan is voorzichtigheid op zijn plaats ten aanzien van de kosten/loonontwikkeling.

### **Winsten als voorwaarde om te overleven en investeren**

Winst is nodig voor de continuïteit, uitbreiding en verduurzaming van de onderneming. Winst is een belangrijke voorwaarde voor ondernemingen om op langere termijn te overleven. Winsten zijn cruciaal voor investeringen. Hieronder zien we dat winsten een belangrijke bron zijn van investeringen, zoals in innovatie of verduurzaming. Daarnaast zijn winsten nodig om bijvoorbeeld het eigen vermogen te versterken of voor reserves voor slechte tijden (buffers).

**Figuur 4: Investeringsquote niet financiële bedrijfsleven (als % toegevoegde waarde); bron: CBS: Nationale Rekeningen**

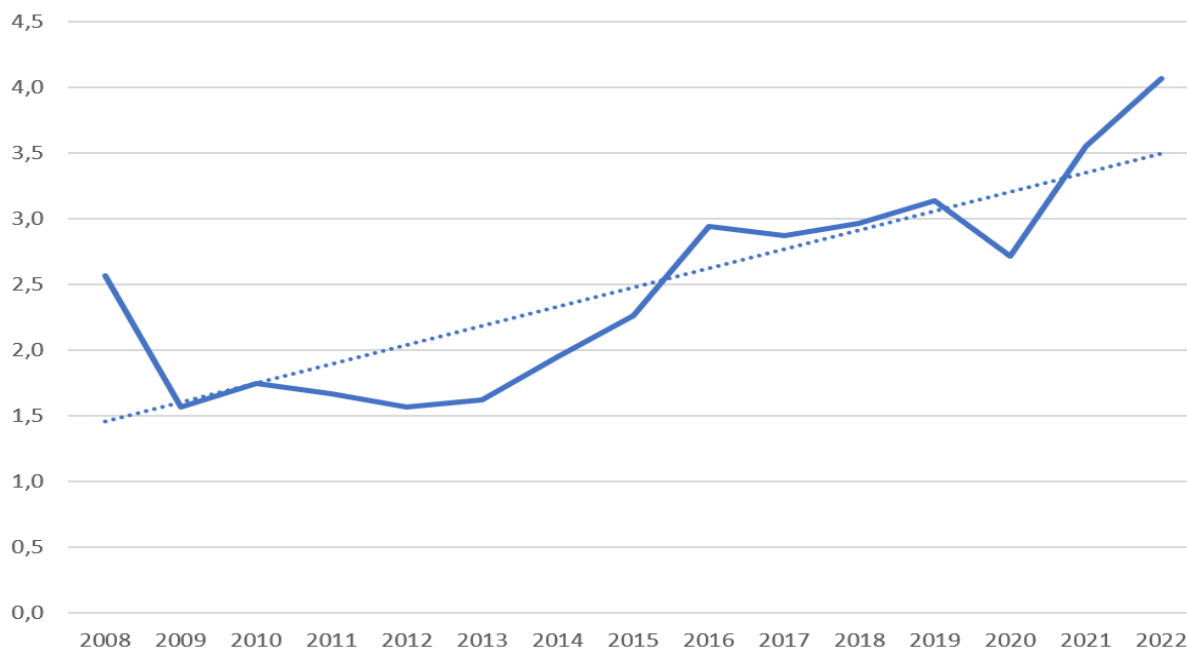


Over winsten betalen bedrijven belasting aan de overheid. Uit onderstaande figuur zien we dat de winstgevendheid daarmee ook een belangrijke inkomstenbron is voor de overheid. In de Voorjaarsnota raamt het kabinet dat de vennootschapsbelasting dit jaar 43 miljard en volgend jaar 49 miljard euro aan inkomsten oplevert: ongeveer een kwart van de totale opbrengsten uit directe belastingen en premies volksverzekeringen.<sup>24</sup>

Vanwege het sterk conjunctureel bepaalde karakter van winsten zijn deze inkomsten voor de overheid per definitie sterk wisselend. Desondanks zien we ook dat de omvang van de opbrengsten van de vennootschapsbelasting als aandeel in de totale economie trendmatig toeneemt.

<sup>24</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/begrotingen/2023/04/28/voorjaarsnota-2023>

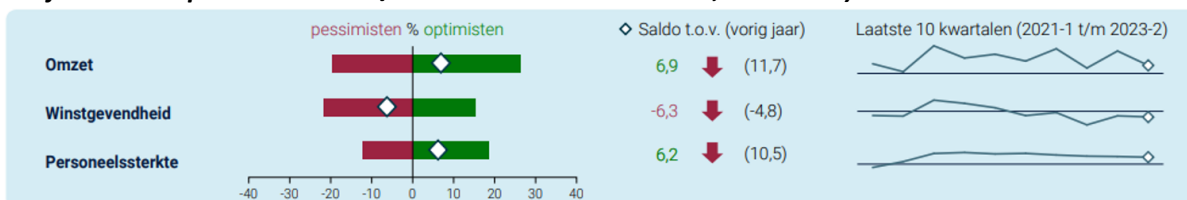
**Figuur 5: Opbrengsten vennootschapsbelasting als % bbp (berekening VNO-NCW o.b.v. CPB-cijfers)**



### Vooruitblik

Winsten worden vooral conjunctureel bepaald. Ondernemers zijn overwegend negatief over de winstgevendheid in de afgelopen drie maanden: meer ondernemers zien hun winstgevendheid verslechteren dan verbeteren in het afgelopen kwartaal. Per saldo geeft ruim 6 procent aan in het eerste kwartaal minder winstgevend te zijn geweest dan in het vierde kwartaal van 2022. Dat blijkt uit de conjunctuurenquête die wij met het CBS elk kwartaal verrichten.<sup>25</sup>

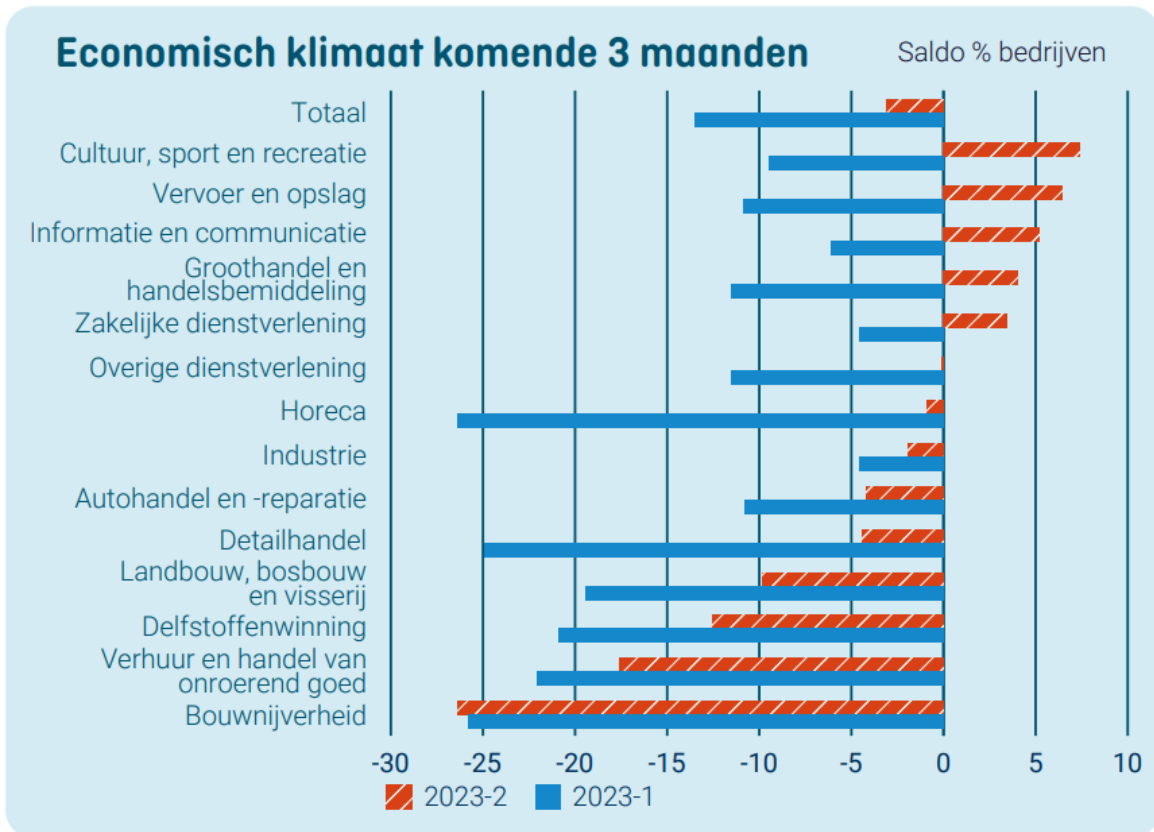
**Figuur 6: Ontwikkeling winstgevendheid in 1<sup>e</sup> kwartaal volgens ondernemers (bron: Conjunctuurenquête VNO-NCW/MKB-Nederland i.s.m. CBS, KvK & EIB)**



In de Conjunctuurenquête wordt ook gevraagd naar de verwachtingen over het economisch klimaat. Per saldo zijn veel meer bedrijven daar negatief over dan positief. Met uitzondering van de bouwnijverheid waren de verwachtingen over het economisch klimaat dit kwartaal in alle bedrijfstakken iets minder negatief dan in het voorgaande kwartaal. Ondernemers in de bouwnijverheid zijn net als vorig kwartaal het meest negatief over het economisch klimaat in de komende drie maanden.

<sup>25</sup> <https://ondernemersplein.kvk.nl/coen/>

**Figuur 7 Verwachtingen ondernemers over economisch klimaat komende drie maanden (bron: Conjunctuurenquête VNO-NCW/MKB-Nederland i.s.m. CBS, KvK & EIB)**



Nadere informatie:

Anthony Stigter, secretaris economisch beleid & arbeidsmarkt, [stigter@vnoncw-mkb.nl](mailto:stigter@vnoncw-mkb.nl)