

Ruimte voor loongroei

Waarom werkend Nederland het bedrijfsleven steeds meer oplevert
(en de jaren '70 verder weg lijken dan ooit)

Werkgevers zien de geest van Den Uyl door Den Haag waren

Vanuit werkgeversorganisaties viel dit najaar te horen dat het 'lijkt alsof de jaren '70 terug zijn'.¹ Een loon-prijsspiraal, een uit de hand lopend sociaalzekerheidsstelsel, bedrijven die tientallen keren meer belasting zouden afdragen dan burgers: werkgevers schermen met grootse doembeelden wanneer het aankomt op de huidige stand van de economie. In deze publicatie weerleggen we de belangrijkste angstbeelden met feiten en laten zien: wie wat aan de bestaanszekerheid van mensen wil doen kan niet om de noodzaak van hogere lonen heen. De inflatie van de afgelopen jaren heeft de reële waarde van het loon van werkenden namelijk doen dalen en die achterstand is nog lang niet ingelopen. Daar staat tegenover dat het bedrijfsleven recordwinsten noteerde. Uit berekeningen in deze analyse blijkt dat zelfs wanneer de lonen volledig met de inflatie waren meegestegen, de winstgevendheid van werkgevers dit jaar niet onder het tienjaarsgemiddelde was gezakt.

We beginnen deze analyse met een korte feitelijke vergelijking tussen de jaren '70 en vandaag de dag. Vervolgens laten we zien welk gat de inflatie van de afgelopen jaren in de beloning van werkenden heeft geslagen. Daarna analyseren we de toegenomen winstgevendheid van het bedrijfsleven. Tot slot berekenen we wat de gevolgen van een volledige inflatiecompensatie voor werkenden voor de winstgevendheid van het bedrijfsleven zijn.

Inhoudsopgave

Werkgevers zien de geest van Den Uyl door Den Haag waren.....	1
De vergelijking met de jaren '70 heeft geen feitelijke basis	2
Werken loont steeds minder omdat de beloning daalt	4
Historisch hoge winstgevendheid	4
Analyse van winstgevendheid.....	5
Wat is nodig voor inflatiecompensatie?	6
Bedrijven kunnen inflatiecompensatie volledig betalen	7
Conclusie	9
Bijlage: methodologie operationele winsten.....	10

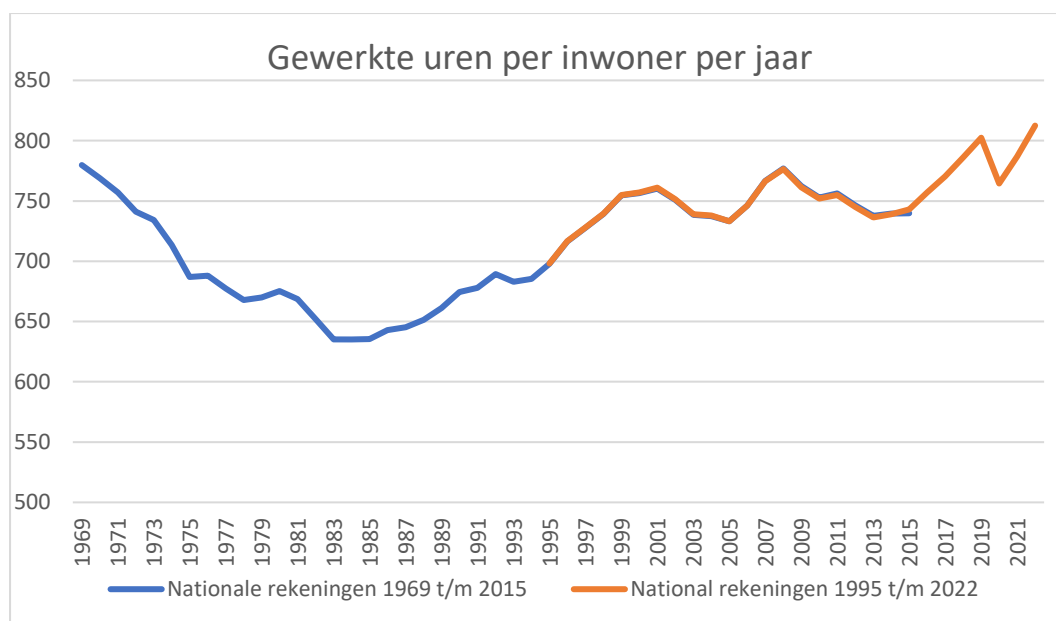
¹ <https://fd.nl/economie/1490505/werkgevers-wanhoop-nabij-dit-doet-denken-aan-de-jaren-70-politiek-bepaalt-bedrijfsleven-betaalt>

De vergelijking met de jaren '70 heeft geen feitelijke basis

In het debat over bestaanszekerheid duwen werkgevers de (financiële) verantwoordelijkheid van zich af en wijzen op andere problemen die aan de basis van een gebrek aan bestaanszekerheid staan. Zo waarschuwden VNO-NCW en MKB-Nederland via hun respectievelijke voorzitters rond Prinsjesdag en de APB voor een overheid die bedrijven de rekening laat betalen voor een uit de hand gelopen sociaal zekerheidsstelsel.² Die waarschuwingen berusten niet op feiten.

Het sociaalzekerheidsstelsel is vandaag de dag onvergelijkbaar met de problemen die de verzorgingsstaat in de jaren '70 (en met name jaren '80) plaagden. De bruto collectieve uitgaven aan sociale zekerheid liggen tegenwoordig zo'n 40 procent lager (t.o.v. het bbp) dan op het hoogtepunt in de jaren '80.³ De totale uitgaven aan sociale bescherming (incl. private uitgaven) liggen internationaal gezien nog altijd relatief hoog, maar worden voor een aanzienlijk deel veroorzaakt door pensioenuitgaven. De publieke uitgaven aan sociale bescherming zijn juist lager dan gemiddeld.⁴ Zo zijn de relatieve uitgaven aan bijvoorbeeld de WW en de bijstand aanzienlijk lager dan in de jaren '80;

Dit strookt dan ook niet met het geuite werkgeversbezwaar dat 'het niet meer mogelijk is je uit de armoede te werken' omdat werkgevers geen beter bod dan de bijstand zouden kunnen doen. Daarmee impliceren werkgevers namelijk dat het niveau van het sociaal vangnet en inkomensondersteuning op dit moment te hoog is zodat een overstap van uitkering naar betaald werk niet loont. Dit is moeilijk te rijmen met het feit dat Nederlanders op dit moment gezamenlijk – dat wil zeggen kijkend naar de hoeveelheid werk per inwoner - een recordhoeveelheid werk verzetten (zie figuur 1). Dit in tegenstelling tot de hardnekkige mythe dat in Nederland weinig gewerkt wordt.⁵ Bovendien is het maar de vraag hoeveel extra arbeidspotentieel er eigenlijk nog is.⁶



Figuur 1: CBS, Nationale rekeningen

² Zie bijvoorbeeld <https://fd.nl/economie/1490505/werkgevers-wanhoop-nabij-dit-doet-denken-aan-de-jaren-70-politiek-bepaalt-bedrijfsleven-betaalt>

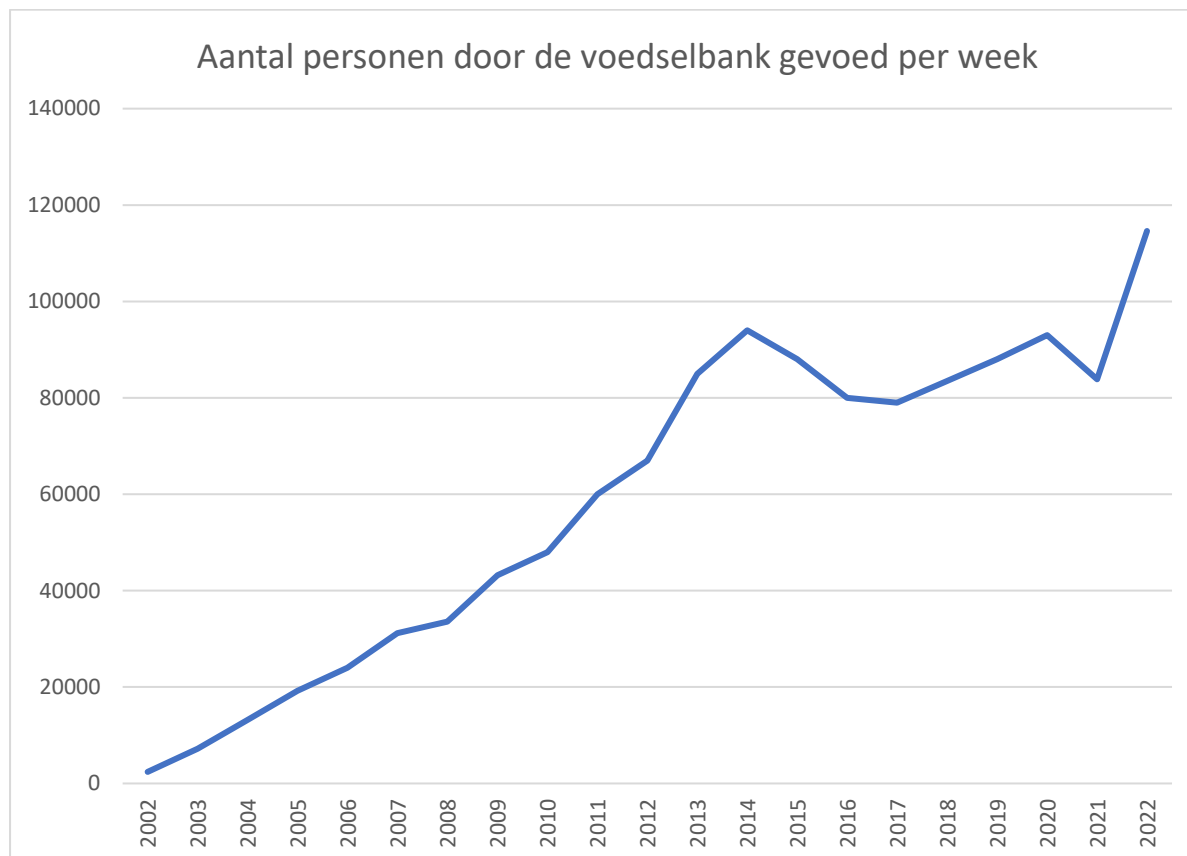
³ <https://www.cpb.nl/de-nederlandse-economie-in-historisch-perspectief-sociale-stelsel>

⁴ Idem

⁵ <https://esb.nu/nederlanders-werken-niet-weinig-maar-verdelen-uren-ongelijk/>

⁶ <https://esb.nu/de-oplossing-voor-langdurige-krapte-is-minder-arbeidsvraag/>

Daarnaast analyseerde het recente rapport van de Commissie sociaal minimum dat onder andere de bijstand een ander – veel groter - probleem kent: mensen komen simpelweg financieel tekort.⁷ Dit blijkt helaas ook uit de meest recente cijfers van Voedselbanken Nederland: het aantal mensen dat per jaar een of meerdere keren afhankelijk is van de voedselbank als vangnet neemt doorlopend toe (figuur 2).⁸



Figuur 2: Data van de Voedselbanken Nederland

Bovendien is de positie van werkenden er ondanks de toegenomen werkgelegenheid in tegenstelling tot de jaren '70 niet per se sterker op geworden. Sinds de jaren '70 van de factor arbeid in het nationaal inkomen gedaald, een trend die de afgelopen jaren verder doorzette.⁹ Dat betekent dat van elke verdiende euro er steeds iets minder naar werkenden gaat. Lag de zogeheten arbeidsinkomensquote (de maatstaf voor dit aandeel) in de jaren '70 op een historisch hoogtepunt, is er nu sprake van een historisch dieptepunt. Uit recente CPB-ramingen blijkt dat een snel herstel van de aiq op korte termijn niet te verwachten valt.¹⁰ Met andere woorden: nog nooit leverden Nederlandse werknemers hun werkgevers zó veel op als vandaag de dag. Tegelijkertijd is de inkomensongelijkheid in die periode aanzienlijk toegenomen.¹¹ Ook de vermogensongelijkheid is vandaag de dag onverminderd hoog. Inmiddels bezitten de rijkste vier Nederlanders even veel als de 'armste' 50 procent van de bevolking.¹²

⁷ Zie o.a.: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/06/30/forse-verhoging-van-het-sociaal-minimum-is-nodig>

⁸ Data afkomstig van Voedselbanken Nederland

⁹ <https://esb.nu/daling-aandeel-arbeid-voor-rekening-van-werknemers/>

¹⁰ CPB, Macro Economische Verkenning 2024

¹¹ Inkomen verdeeld, Caminada et al [Inkomen verdeeld, trends 1977-2019 - Universiteit Leiden](#)

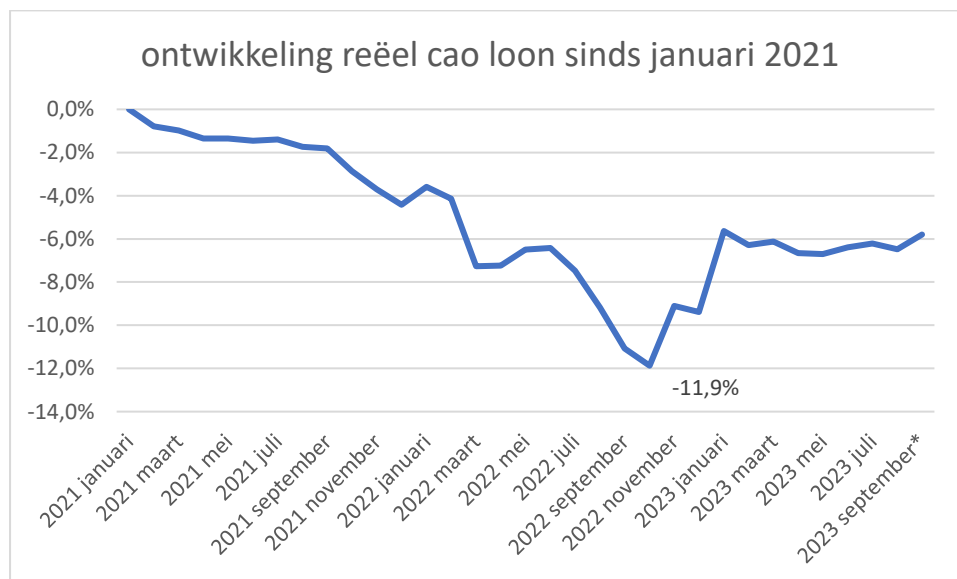
¹² Eigen berekeningen FNV op basis van Quote- en CBS-data

Anders gezegd: Nederland werkt vandaag de dag harder, is ongelijker, kent een lager sociaal minimum, kent een minder sterke positie van de factor arbeid en geeft relatief minder uit aan sociale bescherming dan een aantal decennia geleden. Tegelijkertijd zijn we als land veel welvarender. Het is daarom moeilijk te verdedigen dat de oplossing om mensen uit de armoede te helpen, en meer bestaanszekerheid te gunnen, is om de bodem van het socialezekerheidsstelsel verder te verlágen.

De opmerking van werkgevers dat mensen zich niet uit de armoede kunnen werken is wellicht juist, maar ze wijzen de verkeerde boosdoener aan. Het betekent dat de lonen te laag zijn. Als we willen dat mensen meer bestaanszekerheid krijgen en minder terug hoeven te vallen op inkomensondersteuning hoeven we de overheid niet als schuldige aan te wijzen. Er is een simpele oplossing: de bodem moet niet naar beneden, de beloning voor werk moet juist omhoog. En daar is alle aanleiding toe.

Werken loont steeds minder omdat de beloning daalt

Werken loont steeds minder. Dit komt echter niet omdat niks doen meer oplevert - zoals werkgevers beargumenteren - maar omdat het loon letterlijk minder waard is geworden. Je kan van hetzelfde loon minder kopen, omdat de prijzen van boodschappen, elektriciteit en gas hard zijn gestegen. Tussen januari 2021 en oktober 2022 daalde door deze inflatie de waarde van het Cao-loon met bijna 12 procent (zie figuur 3). Om dit tegen te gaan riep de FNV in het najaar van 2022 op tot een loonstijging van 14,3 procent: eenzelfde stijging als die van de prijzen. Alleen zo voorkom je dat werken minder loont.



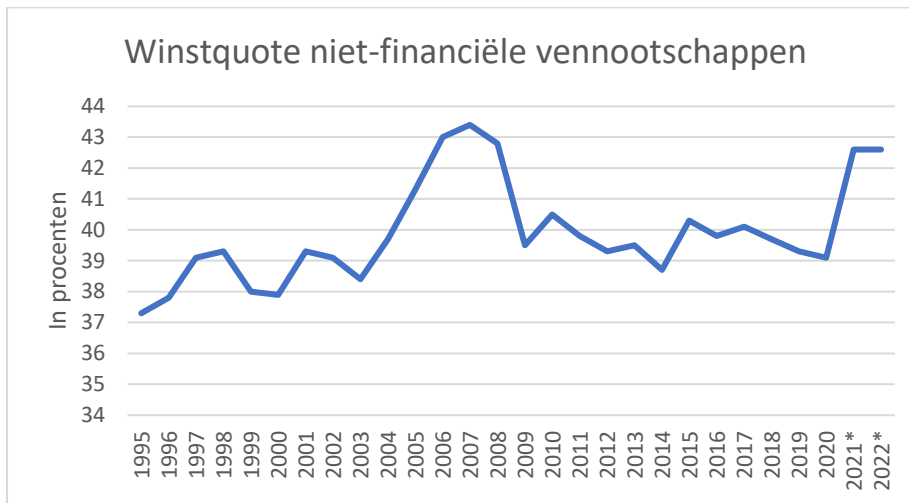
Figuur 3: Cao-lonen, CBS Statline ; indexatie inflatie op basis van CPI

Historisch hoge winstgevendheid

Eén van de eerste bezwaren van werkgevers tegen deze gestelde looneis luidde dat die niet te betalen was en daardoor vooral zou leiden tot hogere prijzen. Maar: een loonstijging van 14,3 procent hoeft natuurlijk niet tot hogere prijzen te leiden als bedrijven interen op hun winsten. Dan moet de winst wel zodanig zijn dat het een onsje minder kan.

Dit laatste was niet het geval in de jaren 70 waardoor bedrijven loonstijgingen snel doorrekenden in de prijs. De situatie nu is echter totaal anders. Elk kwartaal stijgt de winst van het Nederlands

bedrijfsleven waardoor de winstquote de afgelopen twee jaar fors hoger lag dan eerdere jaren (zie figuur 4). De vraag die hieruit rijst is of deze winstcijfers misschien zelfs genoeg zijn om een loonstijging van 14,3 procent in 2023 in zijn geheel te betalen.



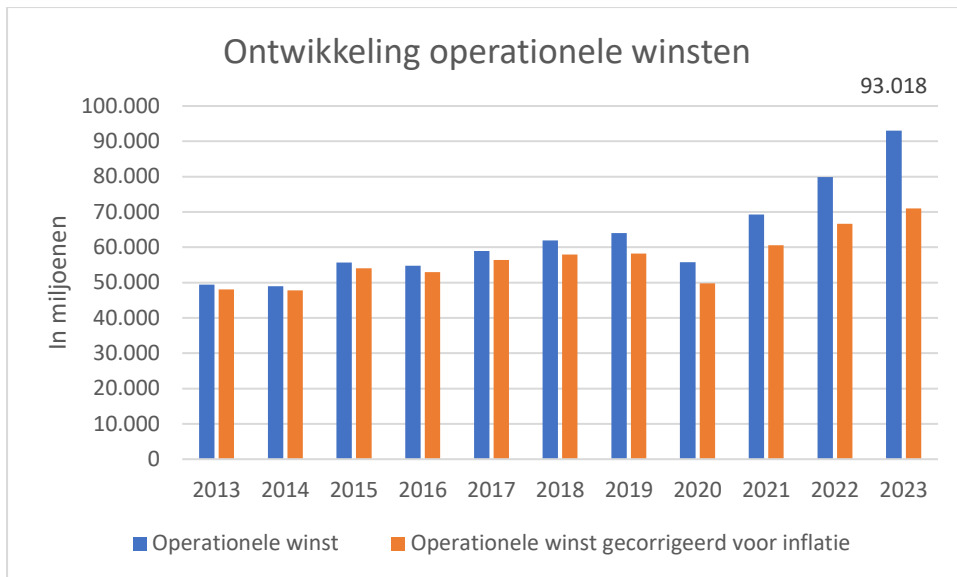
Figuur 4: Nationale Rekeningen, CBS

Analyse van winstgevendheid

Om die vraag te beantwoorden maken we in deze publicatie gebruik van de gegevens uit de Nationale Rekeningen. Het CBS rapporteert hierin namelijk per kwartaal de winsten (exploitatieoverschot), beloning van werknemers, het aantal gewerkte uren en de totale productie van Nederland. Het exploitatieoverschot bestaat uit twee onderdelen: de beloning voor de kapitaalverstrekkers en het inkomen van zelfstandigen. Het inkomen van zelfstandigen is echter ook deels een beloning van arbeid en daarom filteren we de beloning van zelfstandigen uit het exploitatieoverschot om te komen tot wat wij de operationele winsten noemen¹³.

Uit deze analyse van de operationele winsten blijkt wederom dat de winsten in 2022 en 2023 uitzonderlijk hoog zijn. Zonder te corrigeren voor inflatie zijn de operationele winsten de afgelopen tien jaar bijna verdubbeld (+88%). Corrigeren we wel voor de inflatie dan stegen de operationele winsten met bijna 50 procent (+47%).

¹³ Voor verdere uitleg van de methode zie de bijlage

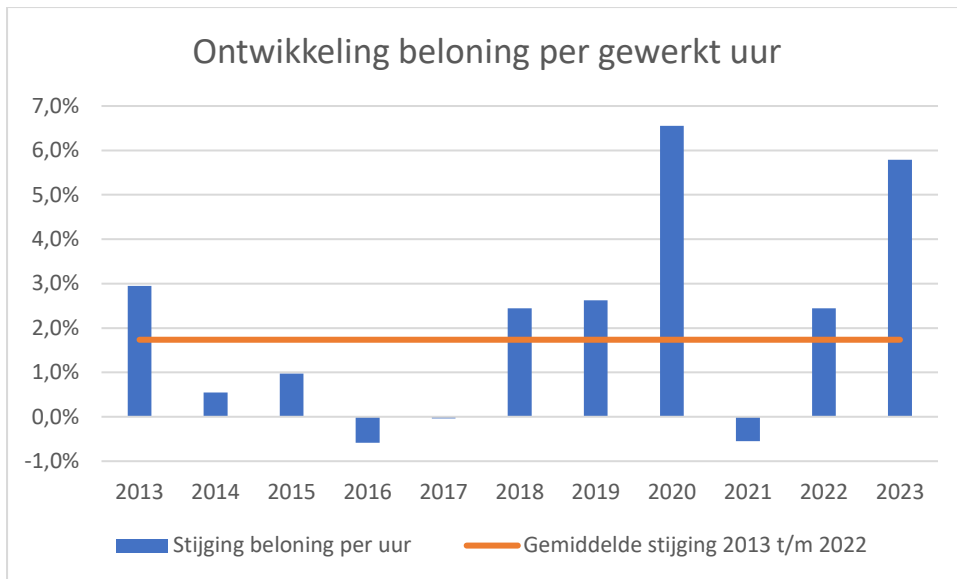


Figuur 5: eigen berekening op basis van gegevens van de Nationale Rekeningen

Wat is nodig voor inflatiecompensatie?

Als de FNV in 2023 haar zin had gekregen was de beloning per uur 14,3 procent hoger geweest dan in 2022. Dit is in de eerste helft van 2023 niet gebeurd. De beloning per uur steeg wel harder dan in voorgaande jaren (zie figuur 6), maar bleef met 5,8 procent nog ver weg van de eis van 14,3 procent en daarmee van volledige inflatiecompensatie. Om die 14,3 procent te halen had de beloning in de eerste helft van 2023 met iets minder dan 8 procent extra moeten stijgen¹⁴. Deze 8 procent zou werkend Nederland een krappe 20 miljard euro per half jaar opleveren: meer dan zes keer zo veel als het gecombineerde koopkrachtpakket van de regering en de Tweede Kamer. Het toont aan hoe groot het effect van een loonstijging is voor de bestaanszekerheid van Nederlanders.

¹⁴ Voor de leek lijkt een verhoging van 7,99% bovenop een eerdere verhoging van 5,8% eerder uit te komen op $5,8\% + 7,99\% = 13,8\%$ dan op 14,3%, maar omdat we hier rekenen met groeicijfers moet je de 7,99% vermenigvuldigen met de 5,8% de berekening is als volgt: $(1+5,8\%)*(1+7,99\%) - 1 = 14,3\%$



Figuur 6: Nationale Rekeningen, CBS statline¹⁵

Bedrijven kunnen inflatiecompensatie volledig betalen

Die 20 miljard voor werkend Nederland klinkt natuurlijk leuk, maar daar schiet je weinig mee op als bedrijven de prijzen weer verder moeten verhogen. Toch is dit in de huidige economie verre van nodig. Zelfs met een 8 procent hogere beloning per gewerkt uur komt de operationele winst uit op 73 miljard euro (zie figuur 7): de grootste winst ooit met uitzondering van 2022. Ook als je de eigenaren van bedrijven compenseert voor de inflatie zijn de operationele winsten aanzienlijk. Met een verschuiving van 20 miljard van bedrijven naar werkenden – nodig om de lonen voor de inflatie te compenseren - daalt de winst gecorrigeerd voor inflatie naar ongeveer het niveau van 2017/2016 en is de winst nog steeds iets groter dan het gemiddelde van de afgelopen 10 jaar (zie figuur 8).

¹⁵ Harde stijging van de beloning per uur in 2022 komt door een daling van het aantal gewerkte uren terwijl de beloning op peil bleef door de NOW en andere loonkosten subsidies van de overheid.



Figuur 7: Eigen berekening op basis van gegevens van de Nationale Rekeningen, CBS statline



Figuur 8: Eigen berekening op basis van gegevens van de Nationale Rekeningen, CBS statline

Conclusie

Winst van de onderneming zou de sluitpost van de begroting moeten zijn, niet het startpunt. Zeker wanneer de bestaanszekerheid van zoveel mensen onder druk staat. Een economie waarin de beloning van werkenden te laag is om hun bestaanszekerheid te garanderen en zij feitelijk niet rondkomen is niet houdbaar. Dit geldt des te meer nu duidelijk is dat de winstgevendheid van ondernemingen ook na de benodigde loonsverhogingen nog altijd hoog blijft. Er is dus voldoende ruimte voor inflatiecompensatie en daarmee de broodnodige versterking van de positie voor werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. Het financiële effect daarvan is aanzienlijk groter dan de koopkrachtpakketten van de politiek.

Het is daarom van belang dat het politieke debat zich niet laat afleiden door doembeelden uit het verleden. Verwijzingen naar een ontsporend sociaal zekerheidsstelsel, een sociaal minimum dat meer werken zou tegenhouden en de roep om hogere lonen afdoen als onverantwoordelijk pinautomaat-beleid berusten namelijk niet op de feiten. Er is alle ruimte en aanleiding om de bestaanszekerheid van mensen te verbeteren.

Werkgevers zijn er de afgelopen decennia steeds beter in geslaagd de winstgevendheid te verhogen ten koste van de lonen. Ze hebben op krediet geleefd en staan stevig in het rood bij een samenleving die nu graag afbetaling ziet. Voor zover bedrijven een pinautomaat zijn is het er tot nu toe één die keer op keer je pinpas inslikt.

Bijlage: methodologie operationele winsten

Voor de berekening van de operationele winsten gebruiken we gegevens van de Nationale Rekeningen gepubliceerd door het CBS. Voor elk jaar gebruiken we de gegevens van de eerste twee kwartalen. Zo houden we de vergelijking met 2023 zuiver, want vergelijkingen met het derde en vierde kwartaal worden vertroebeld door de structureel hogere beloning van werknemers in het tweede kwartaal door de uitbetaling van vakantiegelden.

We filteren het inkomen van zelfstandigen (netto gemengd inkomen) uit het netto exploitatieoverschot om te komen tot de operationele winsten. Dit doen we omdat de beloning van zelfstandigen ook een beloning is voor geleverde arbeid en dus niet gezien kan worden als een beloning voor kapitaalverstrekkers. Het CBS publiceert echter alleen het gemengd inkomen inclusief verbruik vaste activa (bruto) per kwartaal en alleen jaarlijks het gemengd inkomen zonder verbruik vaste activa (netto). Om toch tot een netto gemengd inkomen te komen voor het eerste half jaar vermenigvuldigen we het bruto gemengd inkomen van de eerste twee kwartalen met de jaarlijkse verhouding van het bruto en netto gemengd inkomen. Deze verhouding fluctueert door de jaren heen weinig (zie tabel 1). Voor 2023 gebruiken we de gemiddelde verhouding van de afgelopen 10 jaar wat uitkomt op 81,47 procent. Om de operationele winsten te corrigeren voor de inflatie maken we gebruik van de bbp-prijsindex.

Jaar	Bruto gemengd inkomen	Netto gemengd inkomen	Verhouding bruto en netto gemengd inkomen
2013	57882	46487	80,31%
2014	60199	48630	80,78%
2015	62737	50980	81,26%
2016	66289	54194	81,75%
2017	69587	57121	82,09%
2018	73534	60390	82,13%
2019	77738	63758	82,02%
2020	79205	64348	81,24%
2021*	86841	70962	81,71%
2022*	94037	76583	81,44%
Gemiddelde			81,47%

Tabel 1: Bruto en Netto gemengd inkomen op jaarbasis