

Factsheet VNO-NCW: winsten, lonen en collectieve lasten

Winstgevendheid en Vpb

1. Winsten: winstgevendheid stagneert op niveau 2010
2. Lasten bedrijfsleven stijgen met ruim 2 miljard tussen 2018 en 2021, structureel met 3,6 miljard
3. Vpb-verlaging wordt meer dan volledig betaald door bedrijfsleven zelf
4. Vpb: het zogenaamde tarief voor de *grote* bedrijven van de 2^e schijf raakt vooral het middenbedrijf

Arbeidsproductiviteit en lonen

5. Arbeidsproductiviteitsgroei daalt sterk en is in 2019 zelfs negatief
6. Lonen vertonen opwaartse trend (in overeenstemming met conjunctuur)
7. Lonen multinationals stijgen langjarig harder dan in de rest van het bedrijfsleven
8. Grootste deel werknemers grote bedrijven kent winst- of resultaatdeling
9. Arbeidsinkomensquote (AIQ) op het langjarig gemiddelde en stijgend
10. Op langere termijn zijn arbeidsproductiviteit en loonkosten met elkaar in balans

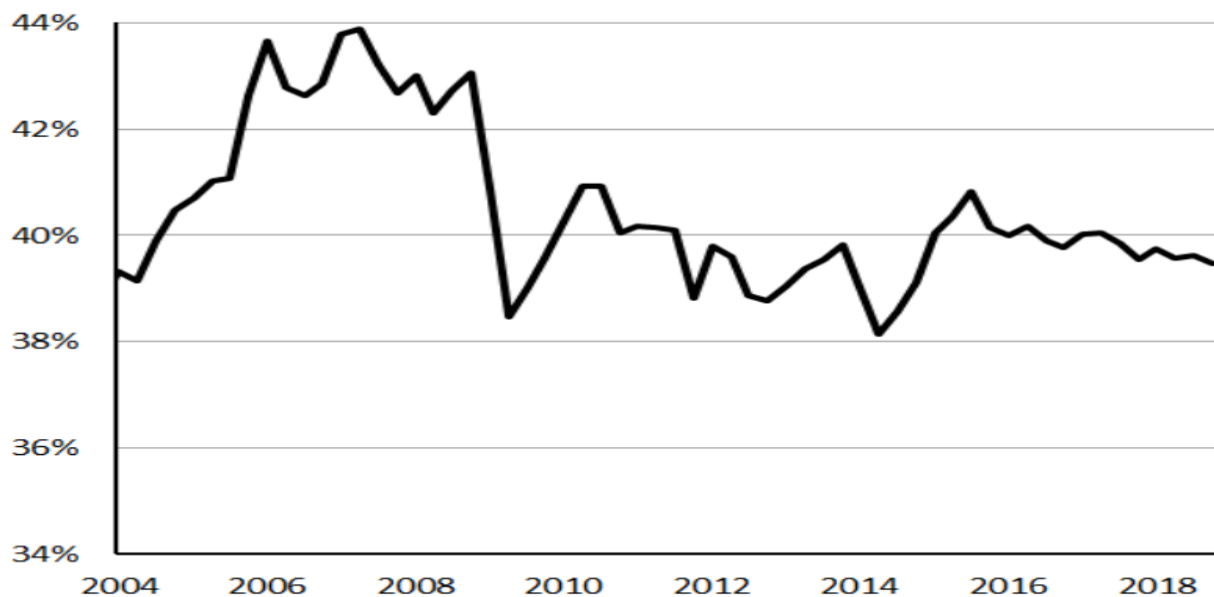
Koopkracht en collectieve lasten/belastingen

11. Koopkracht van huishoudens blijft sterk achter bij de reële loonkosten
12. Collectieve lasten op recordhoogte 2019: uit de hand gelopen
13. Marginale belastingwig extreem hoog (juist ook voor modale inkomens)
14. Wat kost het om een werknemer met een modaal salaris 100 euro extra te geven?

Ad 1. Winstgevendheid bedrijfsleven stagneert op niveau van 2010

- Hoewel de (bruto)winst van niet-financiële bedrijven gemeten in euro's sterk is, wordt dit beeld duidelijk anders als de winst wordt gerelateerd aan de omvang van onze economie. Dan blijkt dat het bruto exploitatieverschot als percentage van de bruto toegevoegde waarde weliswaar hoger ligt dan tijdens de crisis, maar nog niet terug is op het niveau van 2006-2008.
- De laatste tijd stagneert de winstgevendheid van niet-financiële bedrijven. Bovendien zijn er veel internationale onzekerheden, zoals het toegenomen risico op een no deal-Brexit, escalatie van de handelsoorlog tussen de VS en China en de instabiele situatie in Italië.

Figuur 1 Winst van niet-financiële bedrijven gedeeld door hun totale toegevoegde waarde, seizoensgecorrigeerd (bron: o.b.v. CBS, Nationale Rekeningen)



Ad 2. Lasten bedrijfsleven stijgen met ruim 2 miljard tussen 2018 en 2021, structureel met 3,6 miljard

Tabel 1 Lastenontwikkeling bedrijfsleven 2018-2021 (in miljoenen; +=lasten verzwarend)

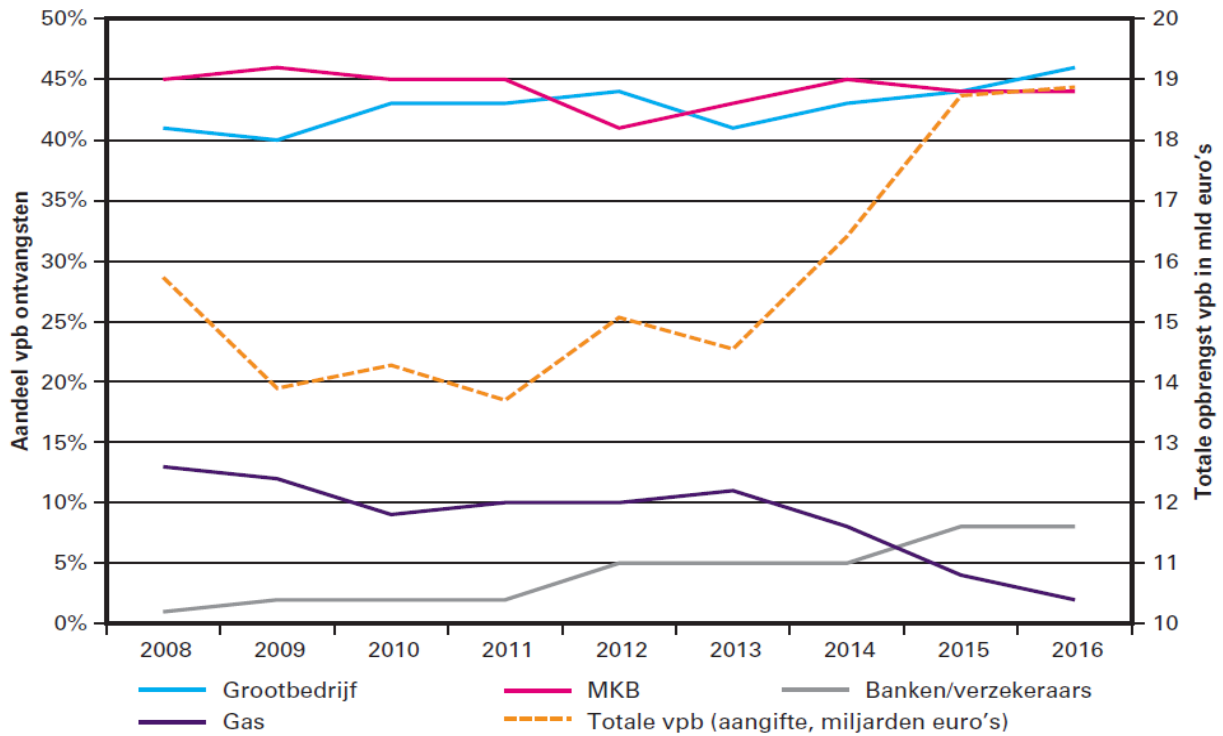
Lastenverzwaring bedrijfsleven		
Basispad	3400	
Grondslagverbreding regeerakkoord	3237	
Totale lastenverzwaring bedrijfsleven		+6637
Lastenverlichting bedrijfsleven		
Tariefsverlaging Vennootschapsbelasting	-4185	
Extra geld WBSO	-76	
Verlagen werkgeverslasten op arbeid	-200	
Schrappen specifieke renteaftrek earningstripping	-50	
Overig	-100	
Totale lastenverlichting bedrijfsleven		-4611
Per saldo lastenverzwaring bedrijfsleven 2018-2021 (+= lasten verzwarend)		+2026

Deze kabinetsperiode stijgen de lasten voor het bedrijfsleven dus met ruim 2 miljard euro. Structureel gaat het om 3,6 miljard euro hogere lasten voor het bedrijfsleven.

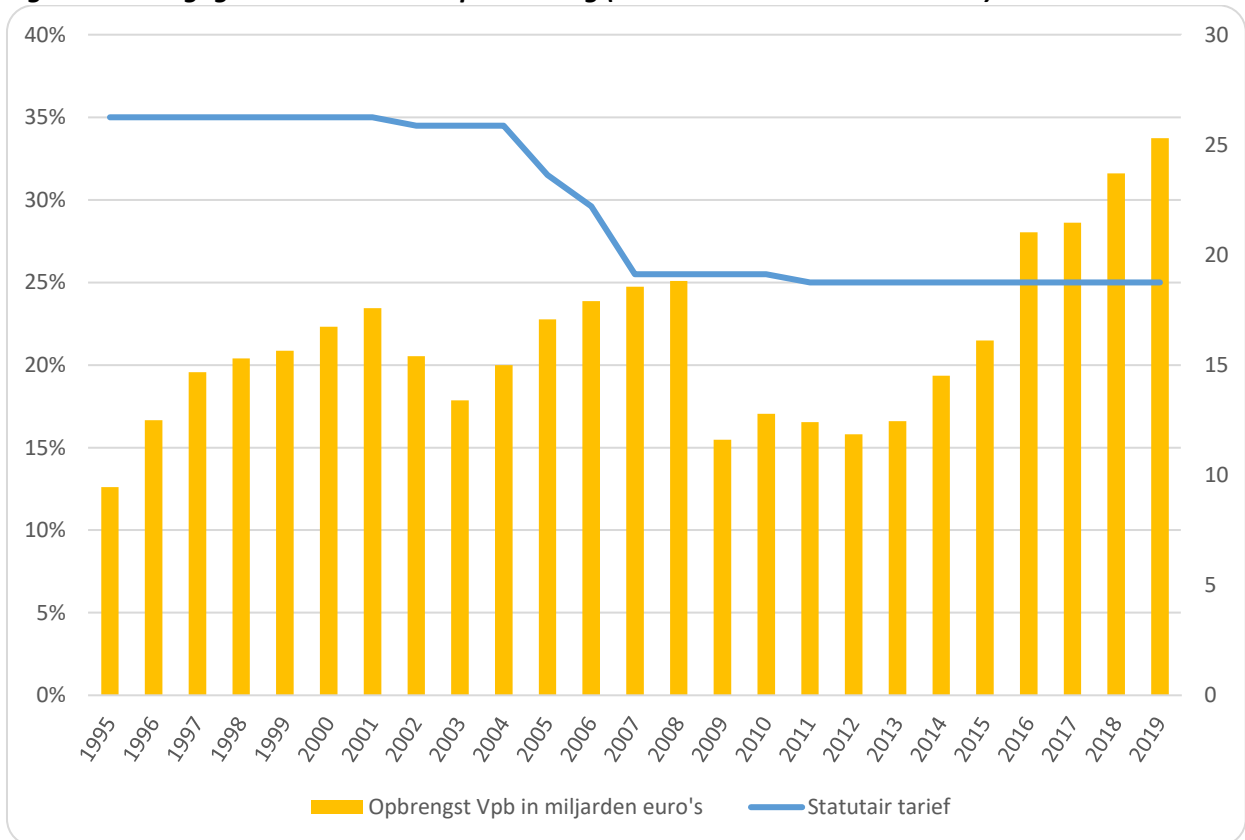
Over de Vpb zelf:

- Ongeveer de helft van de Vpb (45%; bron: Ministerie van Financiën) wordt opgebracht door het MKB (zie onderstaande figuur).
- De overige 55% wordt opgebracht door de ca. 1.700 ondernemingen die vallen onder de definitie van *grootbedrijf*, banken en verzekeraars.
- Zoals figuur 2b en tabel 3 laten zien loopt het aandeel van de Vpb als percentage van het BBP al weer geruime tijd op. Dit in tegenstelling tot het gangbare beeld.

Figuur 2a Vpb-opbrengst uitgesplitst naar segmenten (bron: Ministerie van Financiën, MN2018)



Figuur 2b Kerngegevens vennootschapsbelasting (bron: Ministerie van Financiën)



Tabel 2: Belastingopbrengsten grote ondernemingen in perspectief

- De 10.000 grootste bedrijven van Nederland zijn goed voor circa 70% van de totale belastinginkomsten van Nederland.
- Van de ongeveer 300 miljard euro aan totale belastingopbrengsten in 2019 zal zo'n 210 miljard euro door de grote ondernemingen worden afgedragen. Deze belastingafdracht bestaat logischerwijs voor een belangrijk deel uit loonbelasting en btw. Die omvangrijke afdracht zegt echter op zichzelf al het nodige over de economische impact van deze groep bedrijven.
- De opbrengst van de vennootschapsbelasting als percentage van het BBP over de laatste jaren is met ruim 30% gestegen.
- Nederland wijkt ten opzichte van het OESO gemiddelde wat betreft de belastingopbrengst in de vennootschapsbelasting als percentage BBP niet af.

Bronnen: Ministerie van Financiën en OESO.

Ad 3. Tariefsverlaging Vpb wordt meer dan volledig betaald door het bedrijfsleven zelf

De financiering van de tariefsverlaging in de vennootschapsbelasting wordt structureel (meer dan) volledig gefinancierd door grondslagverbreding en -verschuiving, zoals blijkt uit onderstaande tabel:

Tabel 3 Financiering van tariefsverlaging Vpb (miljoenen, +=lasten verzwarend)

	2021	Structureel
Lastenverlichting		
Tariefsverlaging Vennootschapsbelasting	-4185	-4185
Extra geld WBSO (2e schijf)	-76	-76
Verlagen werkgeverslasten op arbeid	-200	-200
Schrappen specifieke renteaftrekbepaling ivm earningsstripping	-50	-128
Overig	-100	-100
Totaal	-4611	-4689
Lastenverzwaring		
Afschaffen fiscale aftrek Tier-1 kapitaalinstrumenten	141	159
Inperking verliesverrekening	0	1018
Inperking afschrijving op onroerend goed	200	200
Inperking renteaftrek (ATAD 1)	1525	2061
Minimumkapitaalregel banken en verzekeraars	291	291
Versobering innovatiebox	124	124
Terugdraaien verlenging tariefopstapje Vpb	296	296
Verhogen box 2-tarief	212	170
Versobering 30%-regeling	273	241
Milieupakket bedrijven	175	490
Totaal	3237	5050
Saldo (+=lasten verzwarend)	-1374	+361

Notabene: in bovenstaande tabel is niet opgenomen: de lastenverzwaring uit het basispad van 3,4 miljard. Inclusief het basispad is in deze kabinetsperiode per saldo sprake van een lastenverzwaring voor het bedrijfsleven met ruim 2 miljard euro en structureel met 3,6 miljard.

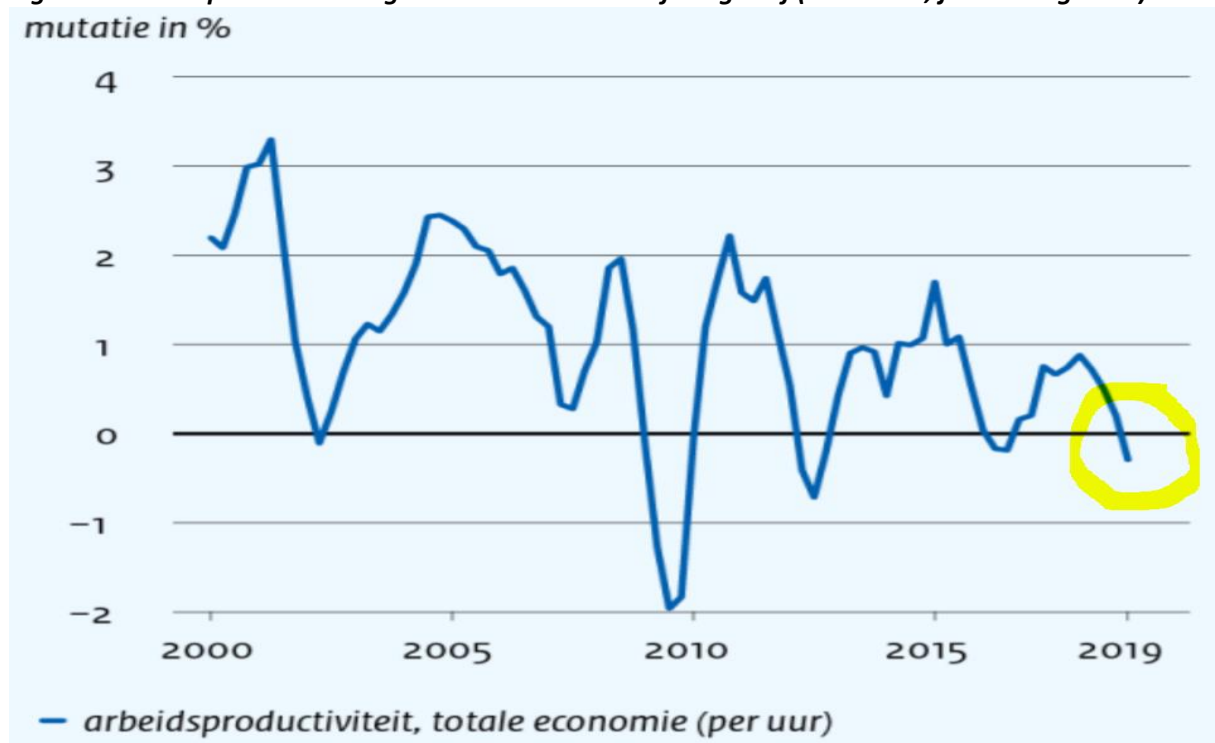
Ad 4. Het zogenaamde tarief voor de grote bedrijven van de 2e schijf Vpb raakt vooral het middenbedrijf

- Het tarief van de vennootschapsbelasting is 25%. Tot 200.000 euro is het tarief 19%. Deze schijf belast het micro- en kleinbedrijf; de betere naam hiervoor is "Mikrokleinbedrijf-schijf".
- Naar schatting tussen de 35.000 a 50.000 ondernemers betalen Vpb in de 2^e schijf van 25%. Het leeuwendeel van Vpv-plichtigen in de tweede schijf is niet-beursgenoteerd midden- en familiebedrijf. Deze schijf belast het midden- en grootbedrijf, de "MGB-schijf".
- Het niet verlagen van de Vpb betekent dat de lastenverzwaring alleen maar groter wordt daarmee en deze grote groep bedrijven treft.

Ad 5. Arbeidsproductiviteitsgroei daalt sterk en is in 2019 zelfs negatief

- De productiviteitsgroei is daarmee een belangrijke graadmeter voor een gezonde reële loonontwikkeling. Uit onderstaande figuur (afkomstig uit de juniraming van het CPB) blijkt dat de arbeidsproductiviteitsgroei een sterke neerwaartse trend kent: dat is reden tot zorg over de Nederlandse welvaart op langere termijn.
- Doordat de economische groei sneller en sterker afzwakt dan de werkgelegenheidsgroei, wordt de productiviteitsgroei (op uurbasis) in 2019 zelfs negatief. Hierbij spelen volgens CPB ook samenstellingseffecten: de werkgelegenheidsgroei is het sterkste in bedrijfstakken met een relatief lage productiviteit.

Figuur 3 Arbeidsproductiviteitsgroei wordt in 2019 zelfs negatief (bron: CPB, juniraming 2019)



Ad 6. Lonen vertonen opwaartse trend (in overeenstemming met conjunctuur)

De totale loonontwikkeling ('verdiende lonen') is dit jaar naar verwachting circa 3,1%. Deze totale loonstijging van werkenden wordt bepaald door a) wat aan cao-tafels wordt afgesproken en een post die vaak vergeten wordt: b) de individuele beloning (periodieken, hogere beloning door andere baan, bonussen etc.):

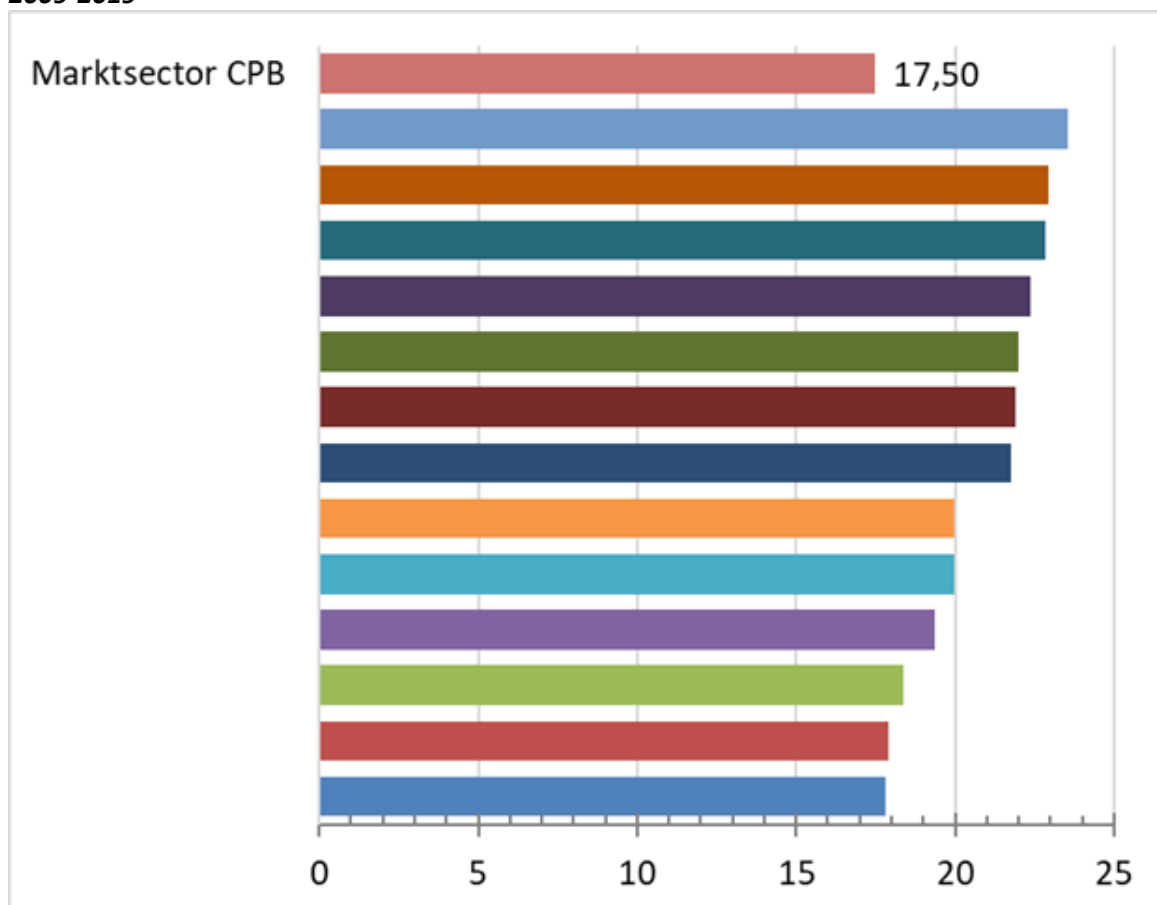
- Volgens de laatste AWWN-raming (en op basis laatste Cao-realisatiecijfers) is voor het kalenderjaar 2019 sprake van een gemiddelde contractloonstijging van 2,7% dit jaar (2,5% volgens de juniraming van het CPB).

- Naast de cao-loonstijging bestaat de loonstijging van werkenden ook uit individuele periodieken, extra individuele beloningen of baanwisselaars die een flinke klapper maken bij het aanvaarden van een nieuwe baan elders. Het CPB gaat uit van 0,4 procent dit jaar. In werkelijkheid ligt dit in de praktijk veelal hoger (zie volgende bullet), al is gebleken dat dit statistisch lastig in beeld te brengen is.
- Als we naar een recente AWWN-enquête kijken, zien we wel een duidelijker beeld over de recente ontwikkeling van incidentele beloningen:
 - Bij het werven van schaars personeel is hoger inschalen de populairste financiële maatregel: 68 procent van de werkgevers gebruikt dit middel dan.
 - Als werkgevers extra betalen, dan betekent dat gemiddeld 8,5 procent extra salaris voor de nieuwkomer.
 - De percentages 5 en 10 aan extra loon zijn daarbij het gebruikelijkst.

Ad 7. Cao-lonen grote bedrijven stijgen langjarig harder dan gemiddeld in het bedrijfsleven

Bij de grote bedrijven is de stijging van cao-lonen hoger dan gemiddeld in het hele bedrijfsleven. Daarvoor vergelijken we de cao-lonen bij 13 multinationals in de periode 2009 t/m 2019 (bron: AWWN). Dan blijkt dat de cao-lonen in alle gevallen bovengemiddeld toenemen.

Figuur 4 Cao-lonen bij 13 multinationals versus loonontwikkeling in gehele bedrijfsleven, periode 2009-2019



Bron: database AWWN.

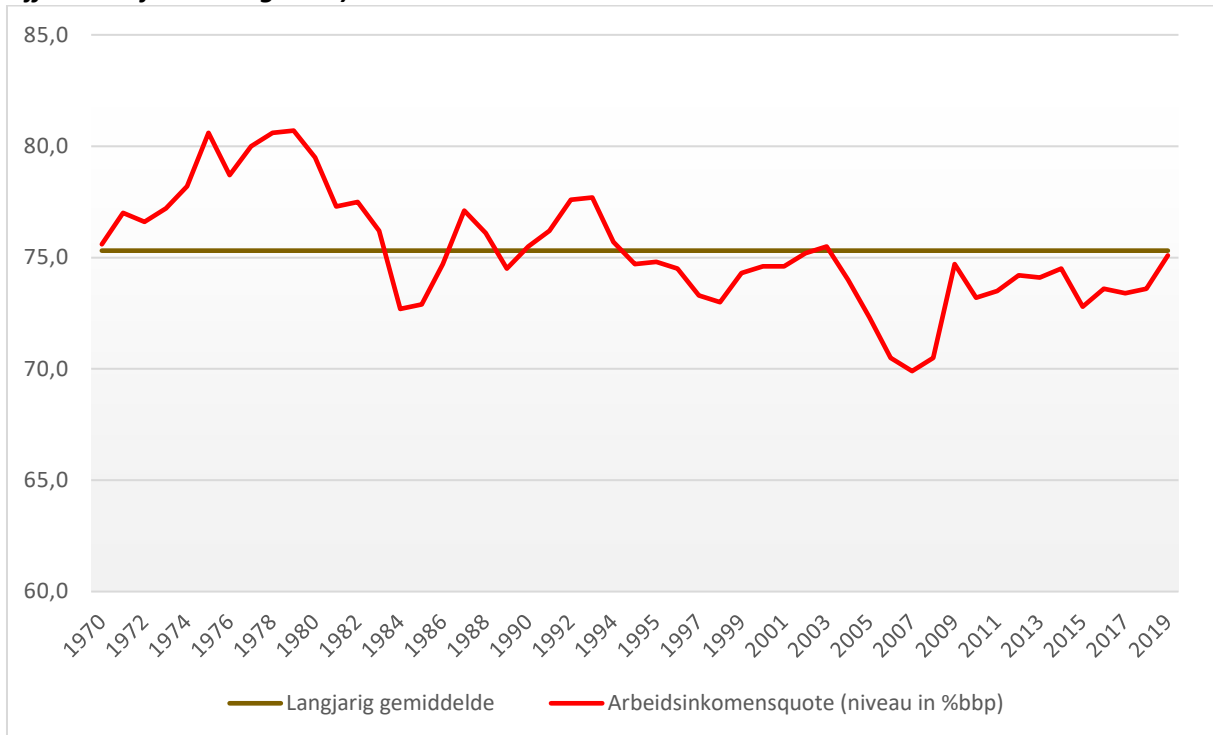
Ad 8. Grootste deel werknemers grote bedrijven kent winstdeling

- We zien dat bij 3 van de 4 ondernemers-cao's met minste 1.000 medewerkers er sprake is van winst- of resultatendeling. Uitgedrukt in werknemers gaat het om 69% met een dergelijke regeling (bron: AWWN).

Ad 9. Arbeidsinkomensquote (AIQ) op het langjarig gemiddelde én stijgend

- Als we de economie als geheel bekijken, dan zien we dat de arbeidsinkomensquote (AIQ) sinds enige tijd duidelijk stijgt.
- Daarmee bevindt de AIQ zich op het langjarig gemiddelde sinds 1970. Er is, anders dan in andere landen, géén systematische neerwaartse trend.

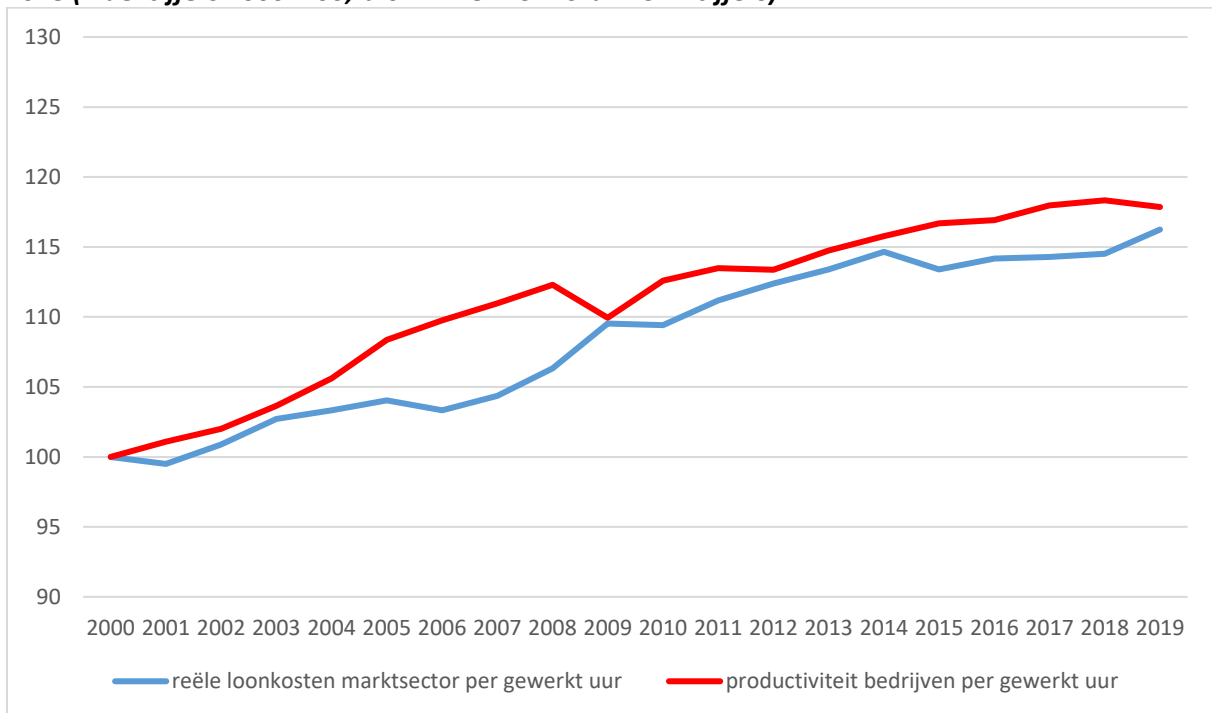
Figuur 5 AIQ stijgt en bevindt zich op het langjarig gemiddelde vanaf 1970 (bron: VNO-NCW o.b.v. cijfers CPB-juniraming 2019)



Ad 10. Op langere termijn ontwikkelen arbeidsproductiviteit en loonkosten in balans

De reële loonkosten van bedrijven ontwikkelen zich gelijkmatig met de productiviteitsontwikkeling. Dit heeft bijgedragen aan een stabilisatie van de winstgevendheid. Daarmee hebben werknemers evenredig gedeeld in de ontwikkeling van de stijging van de toegevoegde waarde van de bedrijven.

Figuur 6 Arbeidsproductiviteit en reële loonkosten ontwikkelen zich vergelijkbaar, periode 2001-2018 (indexcijfers 2000=100; bron: VNO-NCW o.b.v. CPB-cijfers)

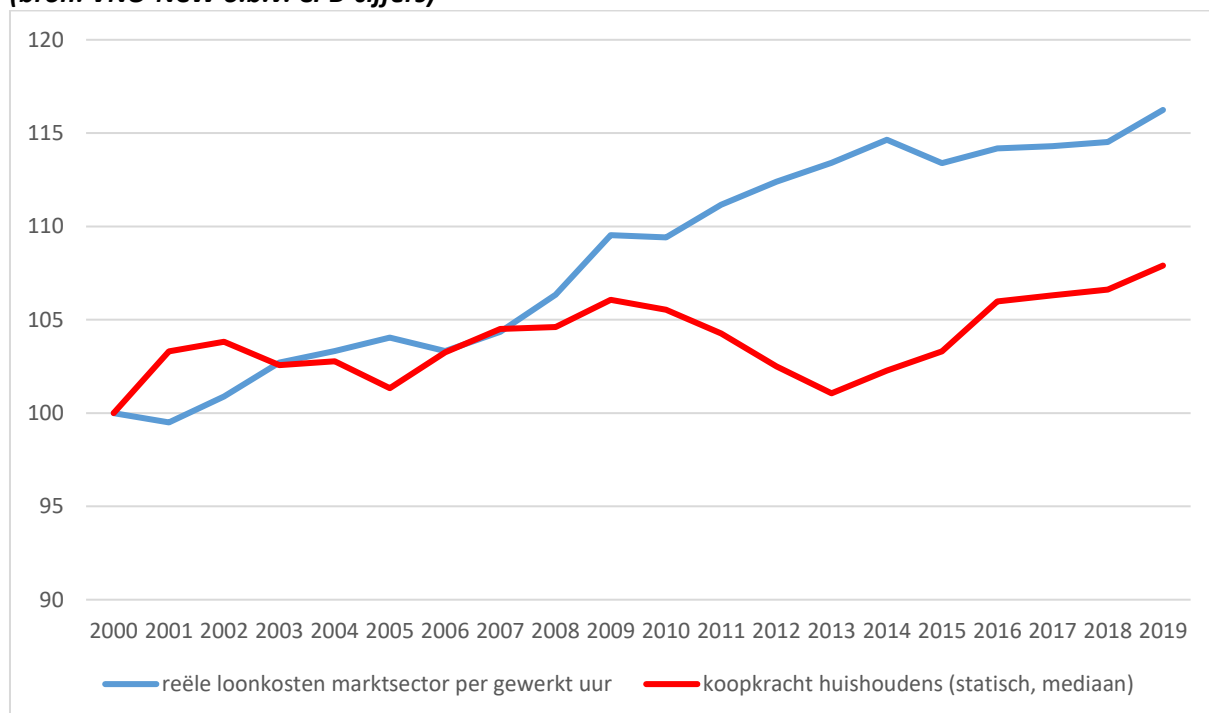


Ad 11. Koopkracht blijft sterk achter bij reële loonkosten

De koopkracht van huishoudens blijft al jaren sterk achter bij de reële loonkosten:

- Ten eerste komt dat doordat het de koopkracht van alle huishoudens betreft (in plaats van alleen werknemers). Zo hebben lagere pensioenen de gemiddelden flink gedrukt.
- Ten tweede betreft het de zogenaamde “statische koopkracht”: overgangen zoals het vinden van een baan (met dito inkomensverbetering) zijn hierin niet opgenomen.
- Ten derde gaat een belangrijk deel van de extra loonkosten naar de overheid in de vorm van belastingen en premies. Dat drukt de koopkrachtontwikkeling van werkenden flink. Een voorbeeld hiervan zijn de hogere zorgpremies, die de koopkracht drukken. Burgers krijgen daar wel betere zorg voor terug (bovenop de verbetering van hun beloning).
- Ten vierde wordt de koopkracht flink gedrukt door overheidsmaatregelen zoals de verhoging van de BTW van 19% naar 21%, en recenter, van het lage BTW-tarief van 6% naar 9%. Maar denk ook aan de oplopende energiekosten voor huishoudens als gevolg van overheidsbeleid.

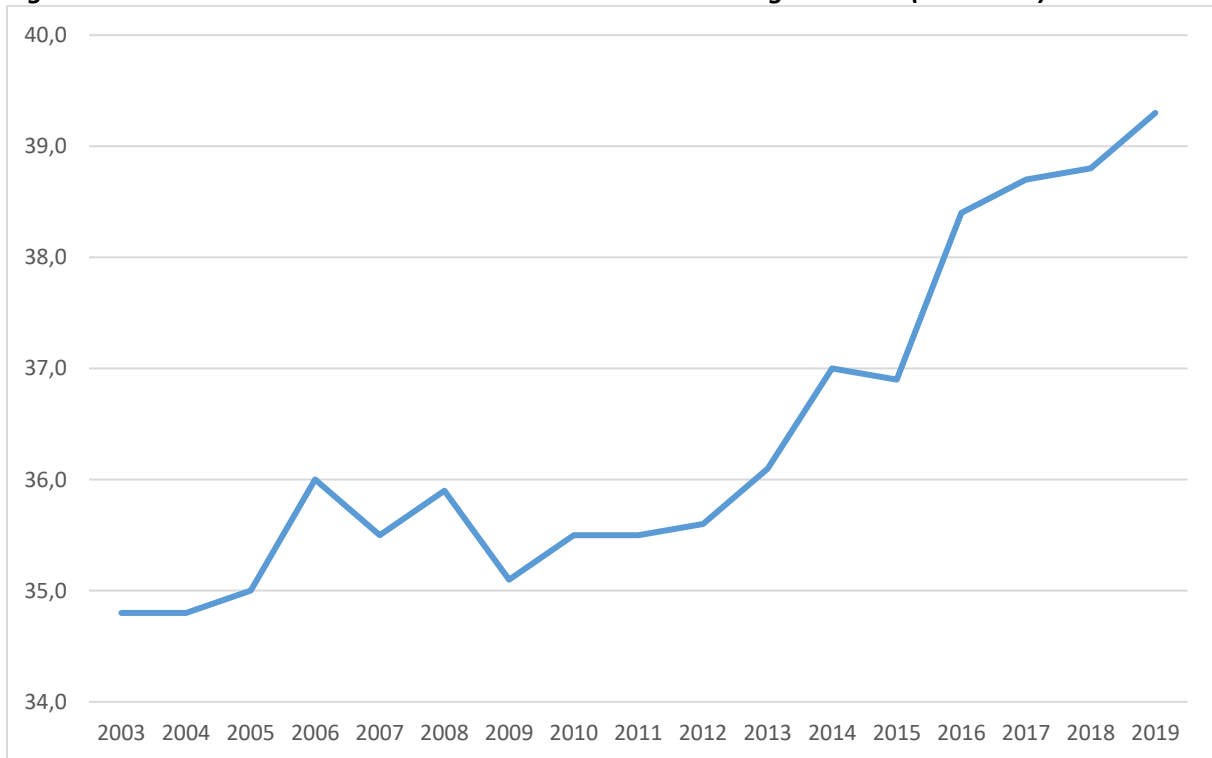
Figuur 7 (Statische) koopkracht huishoudens blijft sterk achter bij loonkosten in dezelfde periode (bron: VNO-NCW o.b.v. CPB-cijfers)



Ad 12. Collectieve lasten op recordhoogte 2019: uit de hand gelopen

- De collectieve lasten voor bedrijven en burgers zijn in 2019 verder gestegen naar een recordhoogte van 39,3% (bron: CPB, juniraming).
- Dat is circa 4% bbp hoger dan gemiddeld in de periode 2003-2008, net voor de crisis, het geval was. Dat betekent dat per werkende Nederlander de collectieve lasten gemiddeld 300 euro per maand hoger liggen dan vóór 2008 normaal was.
- Dit betekent ook dat per jaar 32 miljard euro extra aan belasting moest worden opgebracht. Dit terwijl we tegenwoordig een overschot hebben van maar liefst ruim 10 miljard euro (1,3% bbp).
- De Raad van State heeft hier onlangs ook over aan de bel getrokken bij het kabinet dat deze ontwikkeling van de collectieve lasten zich buiten het zicht van het grote publiek voltrekt. Onderstaande figuur illustreert de ontwikkeling treffend.

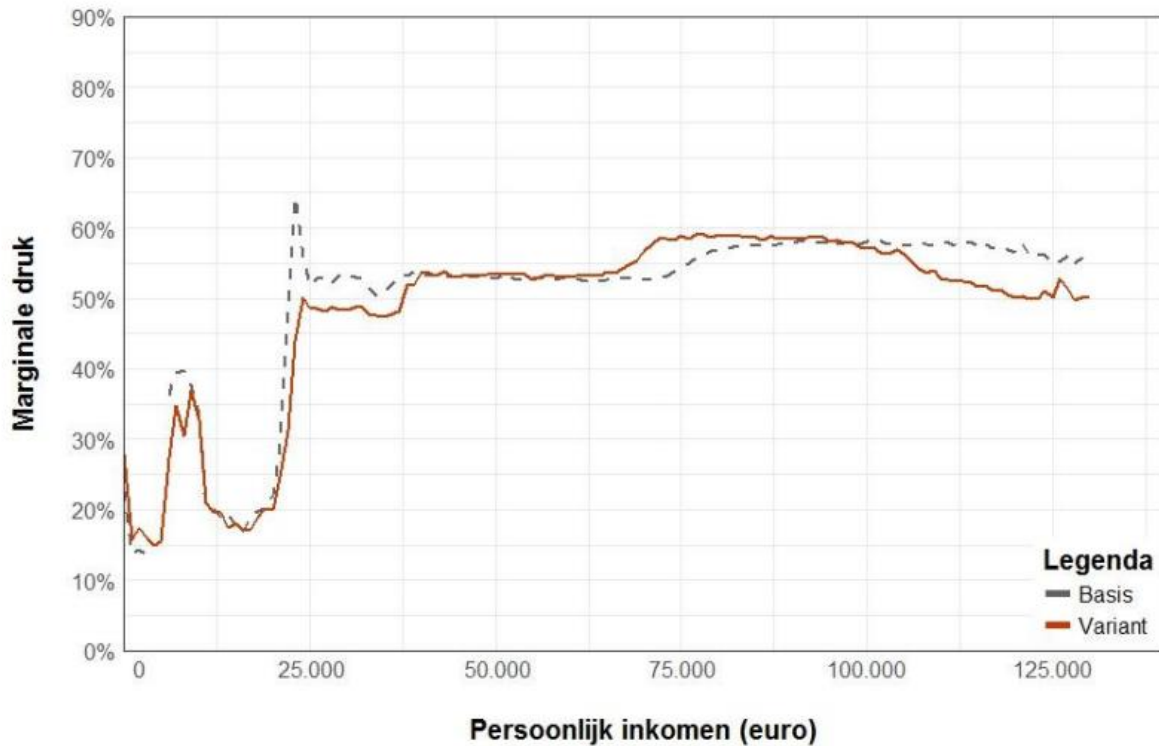
Figuur 8 Collectieve lastendruk 2003-2019: naar een recordhoogte in 2019 (bron: CPB)



Ad 13. Marginale wig blijft enorm hoog (ook bij modale inkomens)

- Verhogingen van het loon door de werkgever betekent weinig financieel voordeel voor de werknemer, doordat de overheid hoge werkgevers- en werknemerspremies inhoudt. Zie figuur 9, die deze “marginale wig” naar inkomensniveau beschrijft.
- Niet alleen betekent de hoge marginale wig dat een werknemer maar weinig overhoudt van een mooie bruto-loonverhoging. Het betekent ook dat meer uren werken financieel nauwelijks loont, zeker als ook rekening worden gehouden met hogere kosten van kinderopvang en een lagere huur- of zorgtoeslag.
- Dat laatste wreekt zich extra, want uit de ondernemersenquête van VNO-NCW/MKB-Nederland (samen met CBS, KvK en EIB) blijkt dat maar liefst een kwart van de ondernemers in Nederland ernstige productieproblemen ervaart door een tekort aan geschikt personeel.
- Omgekeerd kan het extra verlagen van de marginale wig een win-win-situatie opleveren: meer uren werken wordt financieel aantrekkelijker voor werkenden, waardoor ondernemers met personeeltekorten hun werkenden makkelijker kunnen verleiden om meer uren te werken én de schatkist daarmee extra belastingontvangsten krijgt.

Figuur 9 Marginale druk naar inkomen. Variant-na maatregelen regeerakkoord (bron: Ministerie van SZW, 2017)



Ad 14. Wat kost het om een werknemer met een modaal salaris 100 euro extra te geven?

- Om een werknemer met een modaal salaris 100 euro extra te geven, betaalt de werkgever zo'n 65 à 90 euro extra aan werkgevers- en werknemerslasten (bron: Van Spaendonck, 2019)

Figuur 10 Om een werknemer met modaal salaris €100 extra te geven betaalt de werkgever zo'n €65 tot €90 bij aan extra werknemers- en werkgeverslasten (bron: Van Spaendonck, 2019)

