

SP.



**MINDER VOOR
DE AANDEELHOUDERS
= MEER VOOR**

**INFLATIE EN
ONGELIJKHEID**

Eduard van Scheltinga en Ruud Kuin

INFLATIE EN ONGELIJKHEID

INHOUD

Inleiding: Hogere prijzen door winst-prijsspiraal	4
1. Alles wordt duurder	7
2. Meer voor aandeelhouders is minder voor medewerkers	12
3. Maakbare ongelijkheid	19
4. Ingrijpen is noodzakelijk; eerst een noodplan, dan fundamentele hervormingen	23

INLEIDING

HOGERE PRIJZEN DOOR WINST-PRIJSSPIRAAL

Deze economie is er niet op ingericht om iedereen gelijke kansen te geven. Laat staan om welvaart eerlijk te verdelen. Dit blijkt het duidelijkst op momenten van crisis, zoals nu. De kosten van een crisis worden niet betaald door de allerrijksten, maar door alle anderen, en vooral de lagere- en middeninkomens.

De coronacrisis en de oorlog, die Rusland in Oekraïne begonnen is, zorgen voor schaarste en hogere energieprijzen. Hierdoor stijgen nagenoeg alle prijzen en het einde van de prijsstijgingen is nog niet in zicht.

Ze worden becommentarieerd als een onvermijdelijk natuurverschijnsel, maar dat zijn deze prijsstijgingen natuurlijk niet! Waarom worden de hogere productie-kosten en de schaarste aan ons doorberekend, terwijl de winsten en de uitkeringen aan aandeelhouders nog nooit zo hoog zijn geweest. En waarom gaan de lonen niet fors omhoog, terwijl er een groot tekort aan medewerkers is? We laten in deze publicatie zien dat ondanks stijgende productiekosten, er steeds meer naar kapitaal en (dus) minder naar arbeid gaat. De gemiddelde uitkering aan aandeelhouders is 2,5 keer zo groot als het gemiddelde loon.

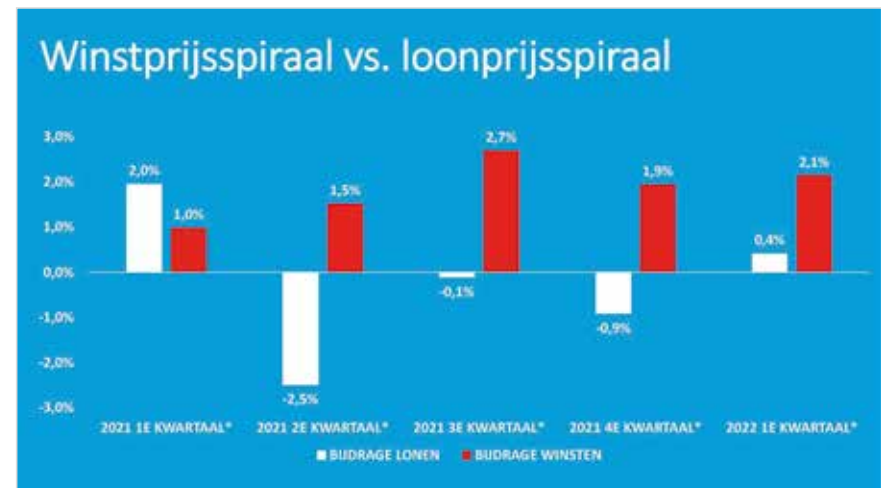
In de commentaren wordt echter de angst gevoed, dat forse loonstijgingen tot een loon-prijsspiraal leiden. Hogere lonen kunnen hogere prijzen opleveren, en daardoor weer hogere lonen etc.

In deze publicatie laten we zien dat we niet bang hoeven te zijn voor een loon-prijsspiraal; er is namelijk sprake van een winst-prijsspiraal. Om de winst en de uitkeringen aan aandeelhouders op peil (of hoger) te houden, worden de prijzen verhoogd en stijgen de lonen marginaal. En daarmee betalen werkenden en niet-werkenden letterlijk de prijs voor de aandeelhouders. (zie grafiek van de FNV hiernaast)

Ingrijpen is noodzakelijk. In meerdere landen gebeurt dat, onder andere ten aanzien van de energieprijzen. In Frankrijk wordt bijvoorbeeld een brandstofkorting gegeven, die oploopt tot 30 cent per liter. De oliemaatschappij Total doet daar, vanwege de extra winst die ze maken, nog een korting van 12 cent bovenop.

De SP pleit voor de korte termijn voor een ingrijpend noodplan: de prijzen moeten omlaag en de rekening moet bij de winstgevende bedrijven komen. Voor de langere termijn moet wat ons betreft de ongelijkheid fors kleiner worden. Dat betekent een breuk met dertig jaar neoliberalisme. Een kleinere ongelijkheid betekent een aangename leven voor heel veel meer mensen, is goed voor onze economie en maakt ons land weerbaarder tegen crises.

In deze publicatie gaan we in op de prijsstijgingen, hoe hiermee de ongelijkheid verder wordt vergroot en wat we eraan kunnen doen.

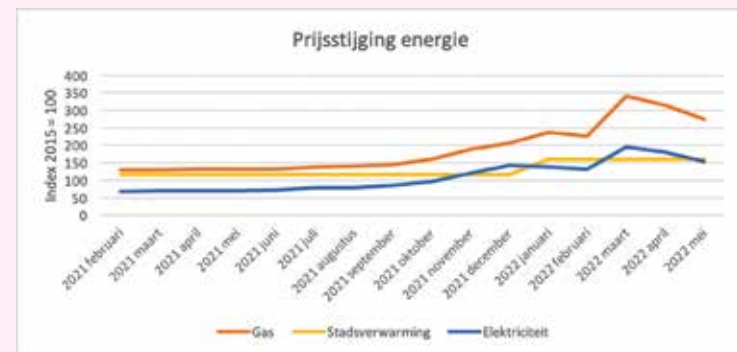


1. ALLES WORDT DUURDER

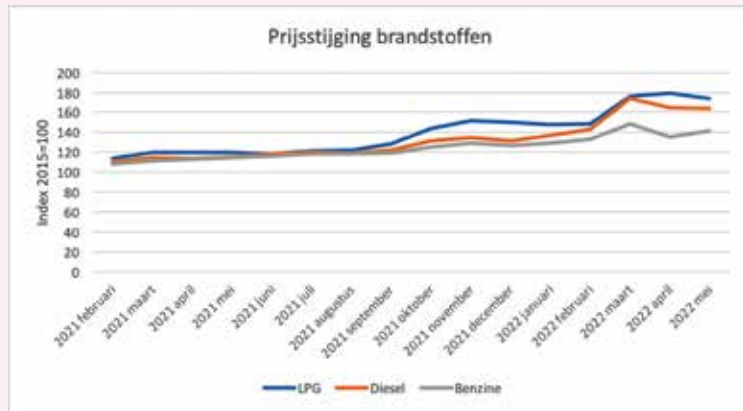
Iedereen merkt het wel. Alle prijzen stijgen, maar de lonen blijven achter. Uit de cijfers die het CBS bijhoudt blijkt dat we te maken hebben met een recordinflatie.



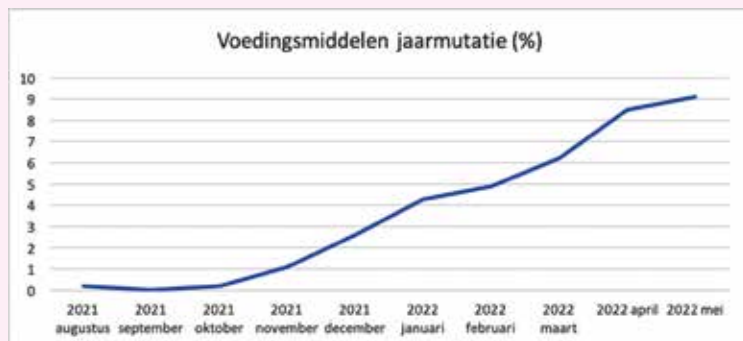
De prijsstijgingen begonnen met gas en elektriciteit, zoals uit onderstaande grafiek blijkt. Om uiteenlopende redenen, onder andere door de coronacrisis, stegen deze prijzen al eind 2021. Een andere reden was dat er minder gas uit Rusland kwam dan verwacht werd. Maar de grote prijsexplosie was in februari en maart. De prijzen voor gas werden bijna 3,5 keer hoger en daarmee stegen de prijzen van elektriciteit ook. Deze stijging kwam doordat Rusland in februari Oekraïne binnenviel en de gasleveringen terugschroefde.



Iets vergelijkbaars zien we bij brandstoffen. Mede doordat er weer meer gereisd werd, stegen de brandstofprijzen. Maar in februari en maart explodeerden deze prijzen. Met name LPG en diesel stegen door de oorlog van Rusland sterk.



Als de energieprijzen stijgen, dan wordt productie en vervoer duurder. Dus stijgen vervolgens vrijwel alle andere prijzen ook. Zo stijgen bijvoorbeeld de prijzen van voedingsmiddelen hard.



Het grote probleem met kosten die voor iedereen stijgen, is dat ze een onevenredig groot deel van een kleine portemonnee innemen. Met een hoger inkomen, voel je de prijsstijgingen gewoon een stuk minder. Daardoor vergroten de prijsstijgingen de ongelijkheid. Maar dat is lang niet de enige manier waarop dat gebeurt.

Prijsstijgingen van de dagelijkse boodschappen, juli 2022

Oliën en vetten:	31,4%
Melk en kaas:	17,3%
Koffie en thee:	17,2%
Vlees:	16,1%
Vis:	12,5%
Alc. vrije drank:	11,0%
Brood:	9,2%
Groenten:	9,0%

Bron: CBS, 4 augustus 2022

Het Centraal Plan Bureau (CPB) over inflatie

Inflatie is een stijging van het algemene prijspeil en betekent dat geld in waarde vermindert.

Volgens het CBS zijn er twee belangrijke oorzaken voor de huidige inflatie aan te wijzen:

1. Als gevolg van corona in 2020/2021 zijn de wereldwijde productie- en logistieke ketens verstoord. Het economisch herstel in 2022 leidt tot een grotere vraag. De grotere vraag en de achterblijvende productie leiden tot schaarste en stijging van de prijzen.
2. De oorlog in Oekraïne heeft de prijzen verder verhoogd. De EU is sterk afhankelijk van gas en olie uit Rusland en teruglopende leveringen uit Rusland leiden tot hogere prijzen.

LOON-PRIJSSPIRAAL? WINST-PRIJSSPIRAAL

Een van de mogelijke oplossingen is om de lonen te verhogen. Immers, als alles duurder wordt en de lonen gaan evenveel omhoog, dan kun je van je maandsalaris nog evenveel kopen als daarvoor. Tegenstanders hiervan wijzen naar een moment in de jaren 1970 toen de stijging van de lonen door bedrijven werden doorberekend in de prijzen, waardoor de loonstijging door bedrijven werd omgezet in nieuwe prijsstijgingen. In veel cao's werden toen automatisch de lonen voor inflatie

gecompenseerd. Dus opnieuw stegen de lonen weer. Dit wordt een loon-prijsspiraal genoemd en kan tot grote problemen leiden, zoals een recessie van de economie.

Maar een loon-prijsspiraal is zeker geen natuurwet. Het is een keuze van bedrijven om de hogere lonen volledig in de prijzen door te berekenen. Ze hebben namelijk ook het alternatief om op de grote winsten in te teren of om de aandeelhoudersuitkeringen te verlagen.

De huidige crisis kan dus betaald worden door medewerkers hun loon niet te verhogen, waardoor ze er op achteruit gaan. Het kan ook betaald worden door in te teren op de winsten. En het kan betaald worden door uitkeringen aan de aandeelhouders te verlagen. In verschillende kwartaalverslagen van grote bedrijven, waaronder Shell en Ahold, is te lezen dat ze van plan zijn om de winstmarges even hoog te houden en ook de aandeelhoudersuitkeringen op het huidige hoge peil te houden. Het lijkt er sterk op dat grote bedrijven een winst-prijsspiraal voor ogen hebben.

Dat zit zo. Om winstmarges en aandeelhoudersuitkeringen even hoog te houden bij de hogere energieprijzen, rekenen ze de kosten van de winsten en aandeelhoudersuitkeringen door in de prijzen. Inkoop van producten en grondstoffen worden daardoor ook duurder. Willen bedrijven echter hun winstmarge en aandeelhoudersuitkeringen even hoog houden, dan moeten de prijzen opnieuw verhoogd worden, enzovoort.

Zo wordt alles voor gewone mensen duurder. We zien weliswaar ogenschijnlijke hogere lonen uit cao-onderhandelingen komen, zoals 5% loonsverhoging in de bouw. Maar bij een inflatie van rond de 8% betekent het nog steeds dat de medewerkers 3% inleveren. Begin jaren 1980 werden de lonen van ambtenaren door het kabinet van Ruud Lubbers met 3% verlaagd. Dat leidde tot maandenlang grote stakingen. Het wordt anders ervaren, maar het effect van de huidige hoge inflatie in combinatie met een lagere loonstijging geeft hetzelfde resultaat als de loonsverlaging voor ambtenaren begin jaren 1980.

Het CPB erkent de ernst van de situatie en roept dan ook in een recente studie op tot een 'loongolf', zij het een eenmalige: "De winsten van bedrijven zijn het afgelopen jaar, ondanks de gestegen energieprijzen, nog niet gedaald. Als de winsten gebruikt worden om werknemers te compenseren, wordt de pijn van hogere prijzen gedeeld tussen werknemers en werkgevers."

Een loon-prijsspiraal is bij lange na niet aan de orde. Een winst-prijsspiraal, die de ongelijkheid verder opstuwt, daarentegen wel.

Loon-prijsspiraal onwaarschijnlijk, stellen CPB en Rabobank

Het Centraal Planbureau (CPB) acht een loon-prijsspiraal onwaarschijnlijk. Dat schrijft het bureau in de publicatie met inflatiescenario's van juni 2022. 'Gegeven de loonstijgingen die we nu waarnemen en de afnemende werknemersmacht zoals we de afgelopen decennia hebben gezien', noemt het CPB als belangrijke redenen waarom een loon-prijsspiraal onwaarschijnlijk is.

Ook de Rabobank constateert in een studie naar inflatie op 20 december 2021 dat een loon-prijsspiraal pas reëel zou kunnen zijn als medewerkers meer onderhandelingsmacht hebben. De Rabobank stelt vast dat de loongroei door de krapte op de arbeidsmarkt iets hoger zal zijn. 'Maar van een aanhoudende loon-prijsspiraal kan zelfs in dat geval nauwelijks worden gesproken. Een mogelijke verklaring hiervoor is de afbrokkelende macht van de vakbonden.'

2. MEER VOOR AANDEELHOUDERS IS MINDER VOOR MEDEWERKERS

Het is zeker niet voor het eerst dat gewone mensen dreigen op te draaien voor een crisis, terwijl aandeelhouders buiten schot blijven. Sinds 1980 zijn de aandeelhoudersuitkeringen ook in Nederland explosief gestegen. Maar dat geldt bepaald niet voor het besteedbaar inkomen van huishoudens. Dat steeg tussen 1980 en 2020 met 61%, terwijl de aandeelhoudersuitkeringen tot en met 2021 maar liefst met 939% stegen. Tijdens de coronapandemie was er weliswaar een dipje, maar in 2020 kregen aandeelhouders nog steeds €148 miljard en in 2021 kregen ze €159 miljard. Zeker opvallend is dat gedurende de financiële crisis en daaropvolgende eurocrisis, de aandeelhoudersuitkeringen min of meer op peil bleven.



Bron: CBS en eigen berekeningen

1980-2020

Besteedbaar inkomen _____ 61%

1980-2021

Aandeelhoudersuitkeringen _____ 939%

Aandeelhoudersuitkeringen stegen _____ 1530%
zoveel sneller dan lonen

Huishoudens profiteren 40 jaar lang niet van de economische groei

Met deze conclusie kwam de Rabobank in 2018 naar buiten. Het besteedbaar inkomen van huishoudens is in die jaren nauwelijks gestegen. De conclusie, maar ook de onverdachte afzender, maakte dat onderzoek opzienbarend. Het onderzoek heeft een goede discussie losgemaakt, over wie er wel en niet profiteren van de economische groei. Inmiddels zijn we weer vier jaar verder, en ligt er meer onderzoek, die deze uitkomst bevestigt.

In 2021 probeerde het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) de conclusies van het Rabobank-onderzoek onderuit te halen. Het CBS betoogde dat huishoudens inderdaad er in besteedbaar inkomen op achteruit waren gegaan, maar dat dit vooral door hogere premies en belastingen kwam. Daar zouden huishoudens zorg voor terug hebben gekregen. Het is echter geen automatisme dat huishoudens voor hogere zorgkosten opdraaien. Dat kan bijvoorbeeld ook met een hogere winstbelasting betaald worden.

Een bedrijf is in feite een kleine gemeenschap waarin mensen samenwerken om een product te maken of een dienst te leveren. Door samen te werken in een bedrijf is er meer geld bijeen, dan wanneer ieder voor zich zou werken. Daardoor kunnen machines en andere voorzieningen gekocht worden die het werken efficiënter maken. De arbeid van alle medewerkers leidt tot een product of dienst die wordt verkocht. Dat levert geld op in de bedrijfskas waarvan - na aanschaf van grondstoffen, investeringen in productiemiddelen en rentebetalingen over geleend geld- de aandeelhouders, de directie en de medewerkers worden betaald. **Het is geen geheim dat de verdeling tussen hen meer met invloed dan met rechtvaardigheid heeft te maken.**

De algemene vergadering van aandeelhouders beslissen zelf over hoeveel geld zij uit de bedrijfskas mogen halen en hebben een belangrijke stem in de benoeming van directieleden. In een geslaagde poging om de belangen van directie en het hogere management meer in lijn met die van aandeelhouders te brengen, werden zij mede-aandeelhouder gemaakt. Dat gebeurde door beloningen in de vorm van aandelen aan hen te geven.

Aandeelhouders eerst

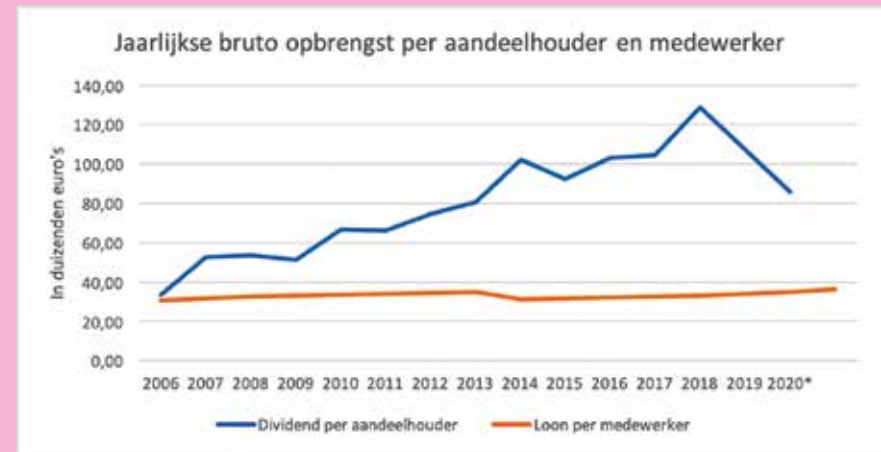
Somo heeft in opdracht van de FNV onderzoek gedaan naar 55 grote Nederlandse, niet-financiële beursgenoteerde bedrijven, met de centrale vraag: waar stromen de financiële middelen naartoe? Dit onderzoek bevestigt de enorme toename van aandeelhoudersuitkeringen. Deze bedrijven blijken zelfs bereid om hiervoor schulden aan te gaan. In de afgelopen 20 jaar rezen de uitkeringen aan aandeelhouders de pan uit en stegen tegelijkertijd de schulden van deze bedrijven van € 99,3 miljard naar € 145,2 miljard.

Bron Somo

OPBRENGST PER AANDEELHOUDER EN PER MEDEWERKER

In een vergelijking tussen aandeelhoudersuitkeringen en loon zie je niet meteen dat er veel minder aandeelhouders zijn dan dat er mensen zijn die loon ontvangen. Voor een eerlijke vergelijking berekenden we de opbrengst per aandeelhouder en per medewerker. Daaruit blijkt dat je beter een aandeelhoudersuitkering kunt krijgen dan loon ontvangen. **Zelfs in het coronajaar 2020 ontving een aandeelhouder bijna 2,5 keer meer dividend dan een medewerker brutoloon kreeg. In topjaar 2018 kreeg een aandeelhouder maar liefst bijna 4 keer meer dan een medewerker.**

Dit gaat om bruto bedragen, dus de belastingen moeten er nog af. Maar de dividendbelasting stelt weinig voor, in tegenstelling tot de inkomstenbelasting. Verder moet nog opgemerkt worden dat het hierbij alleen gaat om dividenduitkeringen aan aandeelhouders. Over het algemeen geldt dat de prijs van de aandelen in de tussentijd ook is gestegen, dus bij verkoop van het aandeel wordt opnieuw verdiend.



Bron: CBS en eigen berekeningen

Ahold: Aandeelhouder vs werknemer

In deze publicatie kun je lezen dat de arbeidsinkomensquote(AIQ) geen goede maatstaf is voor wat er naar werknemers en voor wat er naar eigenaren (aandeelhouders) gaat. De verhouding is veel schever dan de AIQ suggereert. We zien ook dat bedrijven er alles aan doen om haar aandeelhouders tevreden te stellen; zij krijgen jaar op jaar meer, ook als daarvoor de prijzen moeten stijgen(winst-prijsspiraal). Uit onze berekeningen blijkt dat een aandeelhouder zich 2,5 keer zoveel toe-eigent als de werknemer krijgt. En dat is een gemiddelde. Hoe ziet dat eruit bij Ahold, een van de grote profiteurs van de crises, wat hebben de aandeelhouders en wat hebben de medewerkers erbij gekregen.

Werknemers Ahold

Lonen: De cao-lonen van supermarktedwerkers zijn van 1-1-2015 tot 1-1-22 met 11,25% gestegen. Een cassiere ontvangt per 1-12-21 rond de 2200 euro bruto per maand.

Aandeelhouders Ahold

De uitkering aan aandeelhouders (dividend genaamd) is van 1-1-15 tot 1-1-22 met 67% gestegen. *Dat betekent dat het dividend bij Ahold sinds 2015 6 keer zo hard is gestegen dan de lonen.*
2015 vs 2021: Het dividend per aandeel was in 2015 57 cent en in 2021 95 cent. En er zijn rond de 1,1 miljard aandelen. Dat betekent dat er in 2015 627.000.000 euro naar de aandeelhouders ging en 1.045.000.000 euro in 2022. Een stijging van 418.000.000 miljoen euro.

ORGANISATIEGRAAD MEDEWERKERS EN BEDRIJVEN

Zoals gezegd, heeft de verdeling tussen wat er naar aandeelhouders en wat er naar werknemers gaat weinig met rechtvaardigheid en veel met invloed te maken. In dezelfde periode dat aandeelhouders invloedrijker werden, ging het percentage medewerkers dat lid is van een vakbond, de organisatiegraad, naar beneden. Van de piek in 1978 met 36% van de beroepsbevolking als lid van een vakbond, was de organisatiegraad in 2021 nog slechts 17%. Het lijkt dan ook geen verassing dat medewerkers er amper op vooruit gingen, terwijl aandeelhouders flink rijker werden.



Elke keer als er cijfers gepubliceerd worden over de lage organisatiegraad van medewerkers, wordt aan de orde gesteld dat vakbonden niet meer representatief zijn om over een cao te onderhandelen. Maar hoe zit het met de organisatiegraad van bedrijven?

Op de website van de Sociaal Economische Raad is te lezen dat de organisatiegraad van bedrijven maar liefst 90% is. Maar onderzoek van TNO wijst uit dat bedrijfsorganisaties hun ledental mooier doen voorkomen dan het werkelijk is. Uit dit onderzoek blijkt dat de organisatiegraad van bedrijven in 2010 slechts 48,7% was en deze in 2021 zelfs is gekelderd naar 24,9%. In dit tempo is de organisatiegraad van bedrijven over een paar jaar lager dan die van medewerkers.

Zo zien we maar weer dat, in tegenstelling voor de vakbonden, voor bedrijfsorganisaties de organisatiegraad niet bepalend is voor hun invloed.



Bronnen
Bedrijven: TNO (2021) Werkgevers Enquête Arbeid
Medewerkers: CBS en eigen berekeningen
Extrapolatie voor 2023, 2025 en 2027

ARBEIDSINKOMENSQUOTE

Door de toenemende macht van de aandeelhouders en de verzwakking van de vakbeweging zien we dat er steeds minder van wat er in Nederland wordt verdiend naar de medewerkers gaat. De arbeidsinkomensquote is daar een maatstaf voor, maar hoe objectief is die maatstaf?

OORSPRONG

De bedrijfseigenaren gebruikten deze maatstaf in de jaren zeventig als argument dat er veel te veel naar de medewerkers zou gaan. De arbeidsinkomensquote piekte in 1979 met 81%. Sindsdien vertoont deze maatstaf een dalende trend en horen we de bedrijfseigenaren er weinig meer over. De arbeidsinkomensquote was in 2019 73,9% en in 2022 daalt deze naar verwachting van het Centraal Plan Bureau tot 70,7%.

ARBEIDSINKOMENSQUOTE GUNSTIG VOOR AANDEELHOUDERS

Nadere bestudering van de arbeidsinkomensquote leert ons dat er veel mee mis is om als maatstaf voor de verdeling tussen kapitaal en arbeid te gebruiken. Zo schrijft Mirjam de Rijk in *Nóg meer naar de aandeelhouders* in De Groene Amsterdammer dat een groot mankement is dat de opbrengsten van financiële activiteiten niet worden meegerekend. Denk hierbij aan banken, verzekeraars, beleggers, en pensioenfondsen, maar ook gewone bedrijven verdienen veel geld met financiële activiteiten. De opbrengsten van deze activiteiten zijn de afgelopen veertig jaar explosief gestegen. Van €92 miljard in 1995 naar €356 miljard in 2019. Doordat deze inkomsten niet worden meegeteld lijkt het alsof medewerkers een fors groter deel krijgen van wat er verdiend wordt, dan in werkelijkheid het geval is.

Al in 1975 schreef Wiemer Salverda* de kritiek dat de arbeidsinkomensquote niet volledig is. Zo stelde hij dat het merkwaardig is dat de afschrijvingen niet bij de opbrengsten worden meegerekend. Als deze wel meegerekend zouden worden, levert dat opnieuw een lagere AIQ op; dus een lager aandeel voor arbeid en een hogere voor kapitaal.

Het allergrootste bezwaar tegen de arbeidsinkomensquote als een maatstaf voor eerlijke verdeling, is dat het de omvang van de groep loonafhankelijken en winstafhankelijken negeert. Zelfs als de delen die naar arbeid en kapitaal gaan beide 50% zijn, dan is de verdeling ernstig ongelijk. Er zijn namelijk vele malen meer mensen die loon ontvangen dan dat er mensen zijn die winst ontvangen. Een eerlijkere vergelijking is om te kijken hoeveel loon er per medewerker wordt uitbetaald en hoeveel winstuitkering er per aandeelhouder wordt uitbetaald.

EEN NIEUWE MAATSTAF

Om deze redenen is er een nieuwe maatstaf nodig die rekening houdt met alle winsten, ook die in de financiële sector, met afschrijvingen en met de veel grotere omvang van de groep loonontvangers. Zo is een veel eerlijkere weergave van de verdeling van het verdiende geld mogelijk. De grafiek met opbrengst per medewerker en aandeelhouder is daar een eerste aanzet toe.



Bron: CPB

Ondanks alle kritiek die er op de arbeidsinkomensquote te leveren is, laat de daling wel zien dat er steeds minder naar medewerkers gaat. In juni 2021 verscheen het artikel *De lonen blijven sterk achter bij de arbeidsproductiviteit* in de ESB. Daarin laat FNV-econoom Jacob-Jan Koopmans zien dat de lonen tussen 1969 en 2019 sterk achterblijven bij de stijging van de arbeidsproductiviteit. Als het minimumloon was meegestegen, dan was dat nu €16,40 bruto per uur bij een 38-urige werkweek (nu € 10,48 bruto bij een 38-urige werkweek).

* Professor Emerites arbeidsmarkt en ongelijkheid

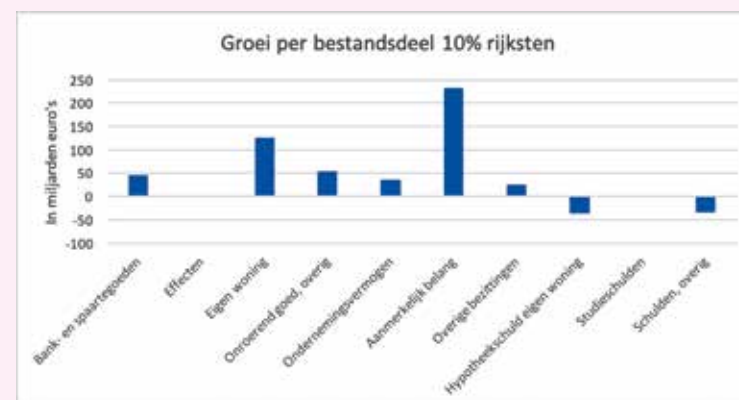
3. MAAKBARE ONGELIJKHEID

De ongelijkheid in Nederland groeit in snel tempo. Dat blijkt vooral als we kijken naar de vermogensongelijkheid. Terwijl de armste 10% nog altijd €19,5 miljard armer is dan in 2006, zijn de 10% rijksten maar liefst €446,8 miljard rijker geworden. Het zijn duizelingwekkende bedragen. In dit hoofdstuk gaan we in op waar groei van deze ongelijkheid uit bestaat.



Bron: CBS

De 10% rijksten werden tussen 2006 en 2020 vooral rijker met zogenoemde aanmerkelijke belangen. Dat wil zeggen: een groot aandelenbezit in een bedrijf. De 10% rijksten zagen hun vermogen met maar liefst €232,9 miljard toenemen. Daarnaast werden ze een stuk rijker door hun eigen woning. De rijkste 10% werd €125,6 miljard rijker door de waardestijging van hun huis. Met andere huizen en panden werden ze nog eens €54,5 miljard rijker.



Bron: Eigen berekeningen op basis van cijfers van CBS

Voor de 90% minst vermogenden van Nederland geldt dat eigen woningbezit en de hypotheekschuld die daar vaak bij komt, de grootste bestandsdelen van het vermogen zijn. En dat gaat dus alleen op voor de woningbezitters. Voor de armste 50% geldt dat er naast een eventueel eigen woning, vrijwel geen vermogen is. Hooguit wat spaargeld.

Lage lonen subsidiëren met toeslagen voor aandeelhoudersuitkeringen

Uit onderzoek van het Wetenschappelijk Bureau van de SP uit 2020 bleek dat steevast ongeveer de helft van de ontvangers van inkomensondersteunde toeslagen werk heeft. Dus ondanks dat zij een baan hebben, zijn inkomensondersteunde toeslagen nodig om rond te kunnen komen. Met name uitzend-, zorg- en supermarktmedewerkers zijn afhankelijk van toeslagen. Maar als we kijken naar de aandeelhoudersuitkeringen in deze sectoren, blijkt dat deze een stuk hoger zijn dan wat er aan toeslagen in die sectoren werd uitgekeerd. Dit betekent dat bedrijven met publiek geld gefaciliteerd worden om lage lonen aan hun medewerkers uit te betalen. Oftewel, de kosten van de lage lonen worden op ons allemaal afgewenteld, in plaats van dat die bedrijven genoeg nemen met een iets lagere aandeelhoudersuitkering om lonen te verhogen zodat toeslagen niet nodig zijn.

De uitzondering daarop is overigens de uitzendsector. Daar is de aandeelhoudersuitkering lager dan het bedrag aan toeslagen dat aan de sector wordt uitgegeven. Dat duidt erop dat deze sector überhaupt haar bestaansrecht ontleent aan lage lonen die door de maatschappij met publiek geld worden aangevuld. Door deze ondersteuning is de uitzendsector toch nog in staat haar aandeelhouders dividend uit te keren. In deze sector zijn de lonen niet op een acceptabel niveau te brengen met het geld dat voor aandeelhouders gereserveerd is. Daarvoor moet de prijs van het 'product' omhoog: uitzendkrachten moeten duurder worden, om ze een loon te kunnen geven waarvan ze goed kunnen leven.

ONGELIJKHEID GROEIDE NIET VANZELF

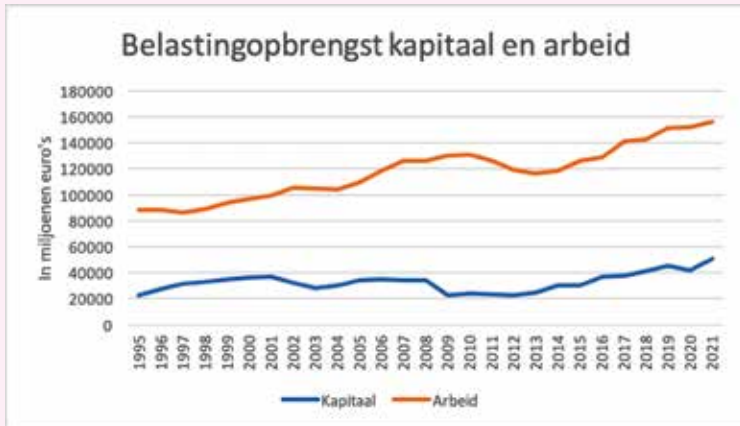
De groei van ongelijkheid is bepaald geen onafwendbare ontwikkeling geweest. De geschiedenis leert dat het uitmaakt welke ideeën regeren. Na de Tweede Wereldoorlog ontstond er door samenwerking van sociaaldemocratische partijen en vakbonden in vrijwel alle West Europese landen een sociaaldemocratische consensus. Het werd tot doel gemaakt om te breken met de enorme ongelijkheid van voor de beide wereldoorlogen. Voor het eerst in de geschiedenis werd dit op grote schaal in de meeste ontwikkelde landen tegelijkertijd gepoogd, en met een ongekend succes, ook in landen, zoals Nederland, waar de conservatieven regeerden.

De lonen gingen omhoog, de arbeidsomstandigheden werden beter en de hoge progressieve belastingen die tijdens de oorlog waren ingevoerd, gingen nu de opbouw van de verzorgingsstaat bekostigen. Onderwijs en zorg werden algemeen of zelfs universeel toegankelijk. Er werden regelingen zoals collectieve pensioensopbouw en de AOW ingevoerd, zodat ouderdom niet meer gelijk aan armoede stond.

Doordat de bevolking beter opgeleid werd, met het hogere loon meer kon kopen en de situatie redelijk stabiel was, ging het met de bedrijven doorgaans ook goed. Destijds waren grote ondernemingen vooral nationaal georiënteerd. Maar in de jaren 1970 ging het kapitaal de sociaaldemocratische samenleving als kooi ervaren waaruit het wilde ontsnappen. Grote bedrijven gingen zich over landsgrenzen heen organiseren, terwijl de democratie nationaal bleef. Voortaan werd op een hogere looneis geantwoord dat het bedrijf dan wel naar een ander land zou verplaatsen. Zo werden landen steeds meer onder druk gezet om een zogenoemd prettig vestigingsklimaat voor bedrijven te creëren, met banen als wisselgeld.

De rechtvaardiging voor deze ontwikkeling kwam in de vorm van het neoliberalisme. Deze ideologie propageert de stelling dat iedereen verantwoordelijk is voor zijn eigen succes en daarmee ook voor het eigen falen. Daarmee wordt de gemaakte ongelijkheid gerechtvaardigd, terwijl de ongelijkheid de uitkomst is van het beleid dat invloed van arbeid verkleinde en dat van kapitaal vergrootte.

Dat blijkt bijvoorbeeld heel duidelijk in de belastingopbrengsten. Bij uitstek een gevolg van politieke keuzes. De belasting op arbeid groeit al jaren, terwijl de belasting op kapitaal relatief constant bleef en de economie in de tussentijd flink groeide. Dat betekent dat kapitaal effectief een steeds kleiner deel bijdraagt aan de bekostiging van publieke zaken als onderwijs en zorg.



Bron: CBS en eigen berekeningen. Voor inflatie gecorrigeerd.

4. INGRIJPEN IS NOODZAKELIJK; EERST EEN NOODPLAN, DAN FUNDAMENTELE HERVORMINGEN

De huidige prijzen crisis is acuut. Vrijwel niemand had begin februari aan zien komen dat Rusland buurland Oekraïne zou binnenvallen en dat een van de gevolgen daarvan is dat de prijzen bij ons hard stijgen. Maar dat betekent niet dat er niets aan te doen is. Daarom moeten maatregelen die snel genomen kunnen worden ook zo snel mogelijk in gaan.

Het probleem is nu dat de prijzen stijgen en dat kan op twee manieren aangepakt worden. Enerzijds door de lonen te verhogen, anderzijds door de prijzen waar mogelijk omlaag te krijgen. Er moet op de kortst mogelijke termijn een noodplan in werking treden.

Overheid kan ingrijpen op prijzen en lonen

Prijzenwet

In verschillende landen wordt er ingegrepen op de prijzen. In Nederland regelt de *prijzenwet* dat de overheid zich ook mag bemoeien met de prijzen van goederen en diensten. Dat kan alleen als de economie plotseling hard achteruit gaat dat zo een maatregel noodzakelijk is. Een plotselinge grote waardevermindering (van geld) is hier een voorbeeld van. De overheid kan dan een verbod opleggen om goederen en diensten boven een bepaalde prijs aan te bieden. Artikel 2.1 van deze wet bepaalt dat onze minister kan ingrijpen op de prijzen: “.....indien er naar zijn oordeel als gevolg van een zich plotseling voordoende noodsituatie van de nationale economie, veroorzaakt door een of meer schoksgewijs optredende factoren, sprake is van een zodanig versnellende inflatie (...), dat het nemen van een zodanige maatregel is vereist.”

Wet op de loonvorming

De wet op de loonvorming regelt in artikel 10 lid 1 dat de minister:” ... in een zich plotseling voordoende noodsituatie van de nationale economie, veroorzaakt door een of meer schoksgewijze optredende externe factoren, maatregelen nemen ten aanzien van het peil van de loonkosten en algemene maatregelen vaststellen betreffende lonen en andere op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden.”

NOODPLAN

TIJDELIJKE BTW-VERLAGING VOOR BETAALBARE BOODSCHAPPEN

Een BTW-verlaging is snel door te voeren en maakt de boodschappen meteen goedkoper.

EEN LAGERE ENERGIEREKENING

De energierekening moet nu direct omlaag door tijdelijk de belasting op gas (in de eerste schijf voor huishoudens) naar nul te brengen.

KOSTEN VOOR TANKEN OMLAAG

Het kabinet heeft de accijns op benzine (17 cent) en diesel (11 cent) een klein beetje verlaagd, maar dit is zo weinig dat tanken nu alweer duurder is.

De accijns moet daarom nu veel verder omlaag, zoals andere landen ook doen. Dat merk je direct aan de pomp. De grote oliebedrijven moeten meer belasting betalen over hun miljardenwinst waar we dit van kunnen betalen.

DE HUREN MOETEN WORDEN VERLAAGD

De huren zijn met ingang van 1 juli 2022 weer verhoogd, terwijl veel mensen al moeite hebben om de huur op te brengen. Daarom moeten de huren worden verlaagd.

AFSCHAFFEN EIGEN RISICO

Zorg moet er zijn voor iedereen die dat nodig heeft. Met name ouderen en mensen met een chronische ziekte betalen standaard 385 euro aan eigen risico. Dit terwijl er eerst een indicatie van de huisarts nodig is en ziek zijn dus geen keuze is. Dit is een oneerlijke boete op ziek zijn en daarom schaffen we het eigen risico af.

Daarnaast wordt de zorgpremie afhankelijk van je inkomen en dit is gunstig voor mensen met een lager en middeninkomen. Veelverdieners gaan meer betalen, zodat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen.

HOGER MINIMUMLOON

De hogere prijzen raken de kleine portemonnee het hardst. Daarom moet het minimumloon naar 15 euro per uur, met daaraan gekoppeld de uitkeringen en de AOW. Pensioenen moeten eindelijk worden geïndexeerd, waardoor ze meestijgen met de prijzen. We betalen dit door de grote bedrijfswinsten meer te belasten en de superrijken en grote vermogens een eerlijk deel aan belasting te laten betalen.

FUNDAMENTELE VERANDERINGEN

Al decennia groeit de ongelijkheid in Nederland, net als in andere West-Europese landen. En dat is het resultaat van bewust (neoliberaal) beleid.

Naast het noodplan, moeten er daarom fundamentele veranderingen worden doorgevoerd, zodat de ongelijkheid flink kleiner wordt.

VAN MEDEWERKERS NAAR MEDE-EIGENAREN

Om de ongelijkheid kleiner te maken moeten medewerkers in grote bedrijven ook mede-eigenaar worden. Zij moeten mee kunnen beslissen over de grote uitgaven van bedrijven, zoals de aandeelhoudersuitkeringen. Bedrijfseigenaren onderhandelen nu immers ook mee over de lonen van medewerkers, maar de aandeelhoudersvergadering beslist zelf over haar eigen uitkering. Ook kunnen medewerkers als mede-eigenaar meebeslissen over grote beslissingen als verplaatsing of fusie van het bedrijf.

MEER INVLOED MET EEN STERKERE VAKBOND

Voor een grotere mate van gelijkheid is een sterkere vakbeweging cruciaal. De lonen worden immers grotendeels bepaald door de invloed die vakbonden in de onderhandelingen voor een cao weten te krijgen. Nu zowel het ledenaantal van vakbonden daalt en dat van bedrijfsorganisaties keldert, roept dat de vraag op of de onderhandelingen wel representatief genoeg zijn. Om zowel medewerkers als bedrijven aan te moedigen lid te worden van de vakbonden en werkgeversorganisaties, pleiten we voor de invoering van *representativiteitseisen*. Daarmee moet in ieder geval voorkomen worden dat gele bonden (door werkgevers gefinancierde kleine vakbonden) gebruikt worden om een karige Cao af te sluiten voor een hele sector. Daarnaast zou een Cao pas voor een hele sector kunnen gelden (algemeen verbindend verklaren) als een x-percentage is vertegenwoordigd.

GEEN LOONCONCURRENTIE TUSSEN MEDEWERKERS

Door de flexibilisering van arbeid zijn er veel medewerkers met een tijdelijk contract. Als zij te mondig zijn, kan zomaar hun contract niet verlengd worden en dan hebben ze niks. En doordat medewerkers met een vast contract het risico lopen vervangen te worden door mensen met een tijdelijk contract, worden ook de eisen van vaste medewerkers getemperd. De flexibilisering van arbeid is een sterk wapen van bedrijfseigenaren om loonmatiging af te dwingen. Om de ongelijkheid te verkleinen is het daarom van belang tijdelijke contracten zoveel mogelijk uit te bannen.

BELASTING OP KAPITAAL MOET OMHOOG

Goede en toegankelijke publieke voorzieningen, zoals onderwijs en zorg, zijn eveneens belangrijk om ongelijkheid te verkleinen. Dat wordt grotendeels uit belastingen en premies betaald, maar medewerkers betalen daar met belastingen op arbeid steeds meer voor in vergelijking met bedrijven via belastingen op kapitaal. Daarom moeten de belastingen op kapitaal omhoog. Dat gaat om de winstbelasting, belasting op bezit van en inkomsten uit aandelen, erfbelasting en vermogensbelasting.

MINIMAAL EEN FATSOENLIJK BESTAAN

Tot slot moet gegarandeerd worden dat iedereen een fatsoenlijk bestaan kan leiden. Het is bizar dat in een van de rijkste landen in de geschiedenis van de mensheid dakloosheid bestaat en steeds meer mensen veroordeeld zijn tot de voedselbank. Er is in ons land geld genoeg om deze mensen te helpen om de problemen op te lossen.

Met de maatregelen voor de korte termijn zijn veel mensen voor nu uit de brand geholpen. Deze moeten dan ook zo snel mogelijk doorgevoerd worden. Met de maatregelen voor de langere termijn verkleinen we de ongelijkheid grondig. Dat is een flinke breuk met het neoliberalisme dat al dertig jaar de scepter zwaait. Ons land wordt er robuuster tegen crises mee, een kleinere ongelijkheid is goed voor onze economie en bovenal krijgen meer mensen hiermee de mogelijkheid tot een fijn leven.

De oliecrises in de jaren zeventig luidden het tijdperk van het neoliberalisme in. In slechts een decennium tijd ging het Verenigd Koninkrijk vervolgens van een sociaaldemocratische verzorgingsstaat naar een neoliberale nachtwakersstaat. We leven in een tijd waarin in korte tijd veel veranderd. Niemand kan voorspellen waar dit allemaal naartoe gaat. In ieder geval leert de geschiedenis dat verbeteringen in de levens van gewone mensen niet vanzelf komen. Met de maatregelen voor de korte termijn zorgen we ervoor dat gewone mensen niet opdraaien voor de kosten van de crisis, in tegenstelling tot vorige crises. Met de maatregelen voor de langere termijn zorgen we ervoor dat gewone mensen er flink op vooruit gaan. Mensen maken de geschiedenis, alleen niet onder zelfgekozen omstandigheden.



**Uitgave van
het Wetenschappelijk Bureau
van de SP 🇳🇱**

augustus 2022