

SPANNING

ONZE LOONSTRIJD



De SP start de loonstrijd op de historische grond waar in 1982 het Akkoord van Wassenaar werd gesloten.



ONZE LOONSTRIJD

Foto: Anouk Pross

‘Iets bevalt me niet. De middenklasse, mensen met een normaal salaris, staat steeds meer onder druk, hun buffers raken op. We hebben de lasten verlaagd. Maar stijgingen in de cao blijven uit.’

‘Mijn beeld is niet: als de winsten van bedrijven maar hoog zijn, komt het vanzelf goed. Voor zover dat ooit echt werkte, is dat nu een stuk minder. Ik vind dus dat je daarin moet ingrijpen.’

‘We heffen dus al weinig vermogensbelasting, maar waar we haar heffen, is het vooral bij gewone mensen. De miljardairs, de grote ondernemers, de rijkere zelfstandige beroepen zoals advocaten,

notarissen, accountants, dat alles (..) wordt relatief licht belast.’

Socialisten roepen dit soort dingen al langer. En tot voor kort stonden we daarin alleen. Gelukkig zijn de tijden veranderd. Deze drie citaten komen van drie VVD'ers: Mark Rutte, Klaas Dijkhoff en Robin Fransman. Ook de vakbond krijgt weer meer zelfvertrouwen en roept op tot een minimumloon van 14 euro per uur.

Het is vooruitgang. Wij krijgen onze doelen sneller voor elkaar wanneer onze politieke tegenpolen ons gelijk geven. Maar we moeten niet naïef zijn.

Drie liberale prominenten die SP-taal in de mond nemen is natuurlijk mooi, maar zegt nog niets. Zonder een sterke sociale beweging zijn de krachten van het grote geld niet te keren. Daar moeten we dus aan blijven bouwen.

De komende tijd gaat de SP campagne voeren om de lonen omhoog te krijgen en de winst eerlijk te verdelen. In deze Spanning analyseren we hoe het inkomen omhoog kan door medewerkers meer invloed te geven. ■

IN DIT NUMMER

4 FIGHT FOR 15 AND A UNION

Een interview met Tom Woodruff, vakbondsleider en een van de mensen achter de succesvolle campagne voor een hoger loon in de VS
Ruud Kuin

8 WAT BETEKENEN AL DIE CIJFERS TOCH?

Een Spanning over lonen kan niet zonder cijfertjes, vandaar deze bijsluiter
Bart Linssen

10 VERTROUWEN IN HET EIGEN VERHAAL

Bedrijfseigenaren begrijpen beter dan vakbonden hoe ze de cijfers naar hun hand moet zetten
Tijmen Lucie

12 LAGE LONEN EN NEERSTORTENDE VLIEGTUIGEN

De twee vliegtuigrampen met een Boeing 737 MAX en de veranderingen in de Amerikaanse economie hebben alles met elkaar te maken
Bart Linssen

20 JOUW BAAS WORDT RIJKER VAN JOUW WERK DAN JIJZELF

De verhouding tussen arbeid en kapitaal moet grondig herzien worden, want terwijl de winsten stijgen zien de werkers daar in hun loon niets van terug
Eduard van Scheltinga



22 MINDER VOOR AANDEELHOUDERS IS MEER VOOR MEDEWERKERS

Laat medewerkers voortaan meebeslissen over de uitkering van dividend
Eduard van Scheltinga



24 MEER INVLOED MET EEN STERKERE VAKBOND

Voor echte verandering is een eenmalige loonsverhoging niet genoeg, maar dienen de vakbonden versterkt te worden
Ruud Kuin

26 GEEN CONCURRENTIE TUSSEN MEDEWERKERS

Tijd om onzeker werk een halt toe te roepen
Ruud Kuin en Eduard van Scheltinga



28 BELASTING OP KAPITAAL MOET OMHOOG

Drie mogelijkheden om grote bedrijven en superrijken meer belasting te laten betalen
Tijmen Lucie



30 MINIMAAL EEN FATSOENLIJK BESTAAN

Het minimumloon is nu te laag om fatsoenlijk van te kunnen leven
Eduard van Scheltinga



COLOFON

Spanning wordt uitgegeven door het Wetenschappelijk Bureau van de SP.

Een abonnee kost 25 euro per jaar voor niet-leden. De betaling gaat per incasso.

Abonnementenadministratie

Snouckaertlaan 70
3811 MB Amersfoort
T (088) 243 55 40
E administratie@sp.nl

Redactieadres

Snouckaertlaan 70
3811 MB Amersfoort
T (088) 243 55 35
E spanning@sp.nl

Redactie

Ruud Kuin
Bart Linssen
Tijmen Lucie
Eduard van Scheltinga
Tekstredactie
Daniël de Jongh
Redactieraad
Ron Meyer, Lieke Smits

Basisontwerp

Thonik en BENG.biz
Vormgeving
Robert de Klerk
Nenad Mečava
Gonnie Sluijs
Illustratie cover
Nenad Mečava



Tenzij anders vermeld, is op de inhoud van deze publicatie de Creative Commons Naamsvermelding-Niet Commercieel-Geen Afgeleide Werken 3.0 Nederland licentie van toepassing. creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/nl

DE SP ZET ZICH IN VOOR MENSELIJKE WAARDIGHEID, GELIJKWAARDIGHEID EN SOLIDARITEIT

**\$15
& Union**





Tom Woodruff

THE FIGHT FOR 15 AND A UNION

‘RECHTVAARDIG EN WAARD OM VOOR TE VECHTEN!’

Tekst: Ruud Kuin Foto: Jim West / ANP©

In 2012 startte in de VS een bijzondere campagne, de *Fight for 15 and a Union*. Een succesvolle, inspirerende strijd voor verdubbeling van het wettelijk minimumloon en een sterke vakbond. Ik sprak met Tom Woodruff, tot voor kort vicevoorzitter van een van de grootste vakbonden in de VS (SEIU), een van de bedenkers van de campagne.

Hoe is het idee voor de Fight for 15 ontstaan? Welke analyse maakten jullie?

‘In de VS kennen we geen sector-cao’s, maar wordt er per onderneming onderhandeld. De vakbond die een meerderheid in het bedrijf als lid heeft georganiseerd, krijgt het recht om over de arbeidsovereenkomst te onderhandelen. De SEIU is daar met haar organizing-campagnes behoorlijk succesvol in. Zo hebben we in de periode 1996-2008 ons ledental verdubbeld, van 1 naar 2 miljoen.

We maakten echter de analyse dat we, ondanks onze vele successen, op deze voet nooit fundamentele veranderingen zouden realiseren. Nuchter analyserend bleek onze weg onrealistisch. De consequentie van onze werkmethode is dat je bedrijf voor bedrijf moet organiseren. Maar we zouden nooit in staat zijn alle kleine bedrijven in het land te bereiken en te ‘veroveren’. Dat betekent dat we ons erbij neer zouden leggen dat tientallen miljoenen Amerikanen nooit een vakbond hebben, waarmee ze kunnen strijden voor een beter leven. Deze vaststelling leidde tot frustratie, zowel bij medewerkers als bij ons. We

besloten die frustratie te organiseren, de gevoelige snaar te raken en om te zetten in actie. Zo ontstond het idee voor een nationale campagne voor radicale verandering: de *Fight for 15 and a Union*.’

Waarom komen mensen in beweging voor een eis die zo onrealistisch ver weg lijkt als een verdubbeling van het minimumloon?

‘De meeste voorgaande campagnes over het minimumloon waren gericht op verkiezingen en kleine verhogingen van 1 dollar. Dat inspireerde niemand. Het was het niet waard om keihard de strijd voor aan te gaan. Bovendien veranderde er het debat niet fundamenteel mee. Met \$15 wel. Binnen onze bond zeiden mensen dat we eerst enquêtes moesten houden en focusgroepen moesten bevragen om te testen of dit wel zou werken. Maar dat is niet de manier om goede inzichten te krijgen als je het roer flink om wilt gooien. Bovendien werkt het vertragend. Daarom hadden wij de houding van: het moet anders, we moeten ervoor gaan. Als het niet werkt, dan verzinnen we wel iets anders. We merkten daarentegen al snel dat er enorme steun was onder medewerkers en het publiek. De campagne raakte

precies de goede snaar. We gingen op pad met de boodschap: je bent \$ 15 per uur waard. En medewerkers zeiden: ja, dat klopt! Daar willen we voor vechten!

Verdubbeling van het minimumloon is een radicale eis. Is dat typisch Amerikaans groot denken, of kan dat overal?

‘Ik denk dat dit overal mogelijk is. We zijn vaak te praktisch en denken te klein. We moeten ambitieus zijn. We moeten de boosheid voeden die mensen voelen, wat het probleem ook is. We proberen te vaak de status quo centimeter voor centimeter te verplaatsen. Met zo’n conservatieve houding bereik je weinig. Daarmee spreek je namelijk de boosheid en onvrede van mensen niet aan. Het moet radicaal en realistisch zijn. Het moet de publieke opinie opschudden. Zoals jullie met de campagne Red de Zorg in Nederland twee miljard extra voor verpleeghuiszorg hebben gewonnen, flexconstructies hebben uitgebannen en een minimumtarief regelden.’

Hoe zijn jullie begonnen?

‘We zijn gestart in 2011. We maakten veel gebruik van sociale media, zoals Facebook. We vroegen: werk je in de fastfood, reageer dan hier. De medewerkers die reageerden werden gebeld met drie vragen. Werk je in de fastfood? Wil je een vakbond? En ben je bereid om daarvoor te staken? Dat ging allemaal erg snel. We kregen reacties uit het hele land. Als een groep van 25 à 30 mensen in een stad alle vragen met ja had beantwoord, dan stuurden wij er een organizer heen om een bijeenkomst te organiseren en te kijken of we daar iets konden opbouwen. Dat begon in New York en ging aanvankelijk erg langzaam. We waren onzeker en we moesten veel leren. Toen dat was overwonnen, gingen we naar vijf steden; toen 25 steden, vervolgens 100 steden en bij de laatste staking waren we in meer dan 200 steden georganiseerd.’

In al jullie eerdere organizing-campagnes was de strategie om eerst een tijdje ‘ondergronds’ te werken en zo een sterke basis te bouwen. Bij deze campagne gingen jullie meteen publiek. Waarom?

‘Haha, ja het was voor deze campagne nodig dat we alles wat we hadden geleerd en gewend waren te doen, overboord gooiden. Alle strategieën moesten op hun kop worden gezet. De langetermijnstrategie was namelijk niet gericht op het organiseren van een meerderheid per

bedrijf om te kunnen onderhandelen, zoals we dat gewend waren. We zochten daarentegen getalenteerde mensen die actie wilden ondernemen om de publieke opinie te veranderen. Of het nou een meerderheid was of niet. Die werkers moesten we natuurlijk wel goed beschermen. Dat begon al bij de stakingen in New York. Als McDonald’s een werker ontsloeg, kwam de gemeenschap in actie en eiste dat deze weer werd aangenomen. We organiseerden een sit-in met tweehonderd mensen, zodat ze niets meer konden verkopen. Er kwamen priesters, politici en andere leiders uit die gemeenschap om steun te betuigen. Zo hebben we een systeem opgezet waarmee we mensen konden beschermen.’

In het begin was de SEIU als organisator niet in beeld. Waarom was dat?

‘We deden erg ons best om niet in beeld te zijn. We wilden namelijk voorkomen dat de publiciteit over ons zou gaan. De mensen en hun gerechtvaardigde looneis moeten centraal staan. Alle woordvoerders zijn medewerkers, geen vakbonds-personeel. We helpen ze met een trainingsprogramma. We organiseren ze in actiecomités per stad, per staat en nationaal. Het verhaal over de rol van SEIU kwam later wel uit. De rechtse pers onthulde onze rol met negatieve verhalen. Maar op dat moment beheersten we de publieke opinie al met onze boodschap. Nu waren niet de medewerkers enige tijd ondergronds, maar de vakbond als organisator.’

Waar bestond de weerstand in de vakbond uit?

‘De campagne was erg controversieel in onze vakbond. Onze vakbondsbestuurders zijn gewend om te onderhandelen. En die dachten: oh mijn god, als ik naar de onderhandelingstafel ga en we eisen verdubbeling van de lonen, dan sta ik voor gek. Hoe komen we dan aan de onderhandelingstafel als vakbond, hoe winnen we dan leden die contributie betalen en waar gaat deze strategie toe leiden? Dat konden we allemaal wel vertellen, maar dat vonden ze toen onrealistisch en wensdenken.’

Is de weerstand in de vakbond verdwenen door het succes?

‘Het is zeker minder geworden. Maar nog steeds mopperen er mensen en is er intern nog steeds kritiek op de campagne. Levert het wel genoeg leden op en kost het niet te veel geld? Vragen de



Foto: Matthew McDermott / HollandseHoogte©

critici zich af. Er zullen altijd neezeggars zijn. Tegen hen zei ik steeds: wat is jouw plan dan? Er zijn tientallen miljoenen werkers die geen vakbond hebben. Daar kunnen we niet onderhandelen en worden de lonen verlaagd. Wat is dan je antwoord? Mensen hebben dan geen alternatief plan.

Iedereen in de vakbond begon ook van deze campagne te profiteren, omdat het hun eisen legitiemer maakte. \$15 per uur was geen onderhandelings-eis, maar een gerechtvaardigde eis waar niet over te onderhandelen viel.

Er zijn veel grappige verhalen waarin werkgevers naar de onderhandelingstafel kwamen en zeiden: we weten dat we de lonen niet tot \$15 hebben verhoogd. Maar we moeten het hebben over hoe we dat geleidelijk doen. Zonder de Fight for 15-campagne zouden onze onderhandelaars met een eis van \$15 zijn uitgelachen aan de onderhandelingstafel. Dus toen onze vakbondsbestuurders in de gaten kregen dat het zo werkte, werd de weerstand ook bij de leden veel minder.’

Waarom is de tweede eis, een vakbond, steeds belangrijker geworden?

‘De publiciteit ging in het begin vooral uit naar de verdubbeling van het minimumloon waardoor de vakbondsboodschap verloren ging. Momenteel is dat precies andersom. En dat doen we



heel bewust. \$15 is namelijk een legitieme eis geworden. Het was in het belang van onze leden in de lagelonensectoren. Negen miljoen medewerkers krijgen er minimaal \$2 of meer bij. Het is zeer succesvol geweest in een aantal steden en staten. New York is akkoord gegaan met invoering van \$15 per uur, Californië heeft 15 dollar, en Illinois ook. Nu moeten we doorpakken op de fundamentele verandering: een sterke positie voor de vakbond. Dat betekent onder andere, zoals bij jullie nog gewoon is, wettelijk regelen dat we kunnen onderhandelen over cao's per sector.'

Was dit een logische switch voor de medewerkers, van \$15 dollar naar nadruk op vakbonden voor iedereen?

'Het is op een heel natuurlijke manier gegaan. Er is natuurlijk wel een constante campagne en uitleg voor nodig. Het is net als de strijd voor \$15. Alle medewerkers begrijpen dat ze er baat bij hebben dat de bodem omhoog gaat. En mensen begrijpen ook dat ze er belang bij hebben dat iedereen in een sector dezelfde arbeidsvoorwaarden heeft. Ze zien tegelijkertijd dat het onmogelijk is om nationaal in alle sectoren te winnen door bedrijf voor bedrijf de meerderheid van medewerkers te organiseren. Daarom deed geen enkele vakbond dat. We probeerden het bij McDonald's. We deden een campagne gericht op het organiseren van de meerderheid en die

was niet succesvol. Maar die campagne zou ook nooit zoveel steun en kracht hebben opgeleverd als de Fight for 15. Dat zien mensen en daarom vond iedereen het logisch dat de vakbond voor iedereen nu het centrale thema is.'

Wat was het cruciale argument om de publieke opinie te winnen?

'Rechtvaardigheid. Mensen verdienen nog geen \$10 per uur, vaak maar \$7,25 per uur. Daar kun je niet van leven. \$15 is rechtvaardig en het waard om voor te vechten. Toen we naar buiten gingen, om te testen, was er niemand die zei dat \$15 belachelijk was. Ja, alleen de bazen. In de publieke opinie was dit een rechtvaardige eis en het juiste om te doen. Belangrijk voor de publieke opinie was uiteraard wel het economische argument: hogere lonen leiden tot meer consumptie en groei.'

Was er een tegencampagne van bedrijfseigenaren?

'Nee en ja. Ze zijn continu bezig om medewerkers te intimideren, natuurlijk, zo kennen we ze. Dat was niet verrassend. We beschermden onze mensen goed met grote publieke sit-ins. De werkgeversorganisaties reageerden eerst helemaal niet en later heel traag. Maar toen hadden we de slag om de publieke opinie al gewonnen. Bovendien wisten ze niet waar ze de tegenstrategie op moesten richten. Wij waren namelijk

niet uit op het organiseren van een meerderheid, wat ze zouden kunnen dwarsbomen. Als we 5, 10 of 20 mensen op een bepaalde plaats hadden die wilden staken, dan gingen we staken. McDonald's, waar we ons in de eerste jaren op richtten, worstelde nog met iets anders. Ze hebben altijd beweerd dat niet zij, maar de franchisenemers de werkgevers waren. Dus als ze nationaal een strategie tegen ons hadden uitgezet en de franchises daarop hadden aangestuurd, was meteen duidelijk dat zij wel degelijk de eigenaar waren.'

Jullie strategie naar de politiek was altijd gericht op steun aan Democratische kandidaten. Jullie zijn van strategie veranderd en eisen nu van kandidaten steun voor jullie voorstellen. Hoe doen jullie dat?

'Het is nog ongeveer een jaar tot de verkiezingen en de Democraten hebben nog een stuk of twintig kandidaten. Die sporen we aan op twee fronten.

- Doe mee aan onze activiteiten. Er is dit jaar geen nationale staking, in verband met de verkiezingen. Dus we organiseren allerlei acties in steden waar de kandidaten debatteren. We nodigen ze er uit voor stakingen, picket-lines, demonstraties en bijeenkomsten.
- We eisen hun steun voor fundamentele veranderingen. De wetten die we hebben, werken niet voor werkers. We pushen ze om grote veranderingen voor te stellen, die de vakbond sterker maken. Dus we richten ons inderdaad op steun van de Democratische kandidaten voor onze eisen. In plaats van dat we één kandidaat uitkiezen en daar campagne voor gaan voeren.'

Tom Woodruff is sinds begin dit jaar met pensioen. Hij speelde gedurende een lange periode een belangrijke rol in de Amerikaanse vakbeweging. Hij is in 1974 begonnen bij de vakbond als organizer en was vanaf 1996 verantwoordelijk voor de landelijke (organizing)campagnes. Vanaf 2000 zat hij in het landelijk bestuur van de SEIU en van 2010 tot zijn pensioen was hij vicevoorzitter. De SEIU is met 2 miljoen leden een van de grootste vakbonden in de VS. De SEIU werkt volledig volgens de organizingmethode. De SEIU is actief in de publieke en dienstensector en is aangesloten bij de vakbondsfederatie Change To Win, waar Woodruff ook verantwoordelijk was voor de strategie. ■

WAT BETEKENEN AL DIE CIJFERS TOCH?

Tekst: Bart Linssen

BESTEEDBAAR INKOMEN

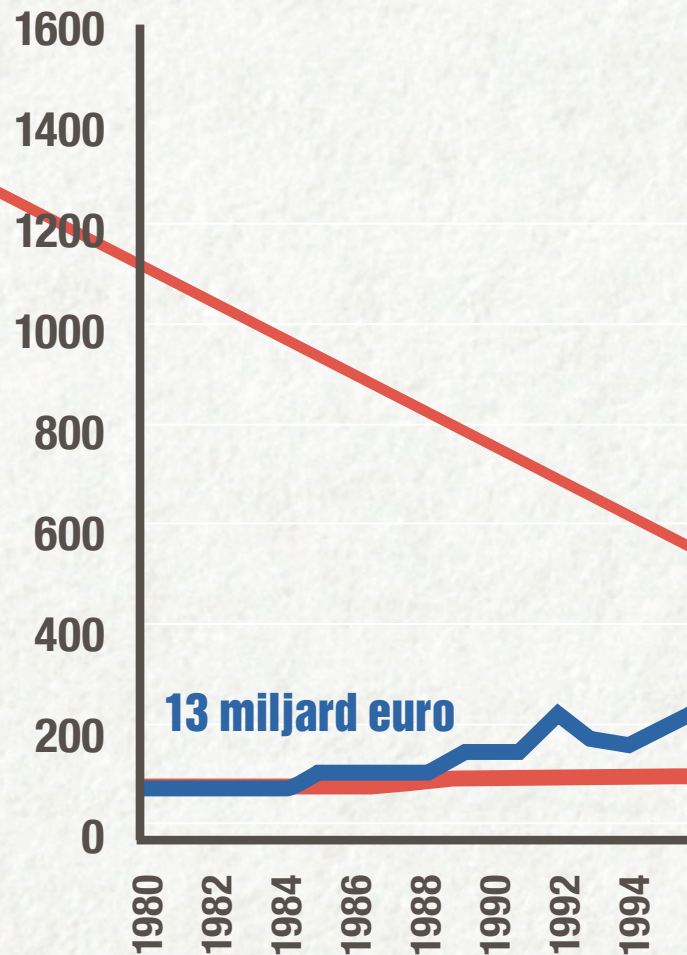
In deze grafiek staat het besteedbaar inkomen afgebeeld. Dat is je inkomen zonder de belastingen die je moet betalen. Oftewel het geld dat je daadwerkelijk vrij kunt besteden. We gebruiken hier overigens het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudinkomen. Dat is het besteedbaar inkomen waarbij verrekend is dat huishoudens steeds kleiner worden.

INFLATIE

Een hoger loon betekent niet dat je ook daadwerkelijk meer kunt kopen. Tegelijk met je loon gaan de prijzen vaak omhoog. Deze prijsverhoging heet inflatie. Hoe inflatie precies ontstaat is niet altijd duidelijk. Het kan bijvoorbeeld een gevolg zijn van hogere lonen. Die worden dan verrekend in de prijzen. Zo kan een loonsverhoging voor de bediening je biertje duurder maken. Maar dat kan ook een gevolg zijn van schaarste. Wanneer iets heel geliefd is en er maar weinig van zijn, zoals huizen in Amsterdam, dan neemt de prijs vaak toe.

Elk jaar stelt het CBS vast hoe hoog de inflatie is. Wanneer we willen weten of je loon harder is gestegen dan de prijzen, corrigeren we de loonsverhoging voor de prijsinflatie. Helaas is een loonsverhoging vaak niet veel meer dan een compensatie voor de prijsstijging.

LONEN EN AANDEELHOUDING

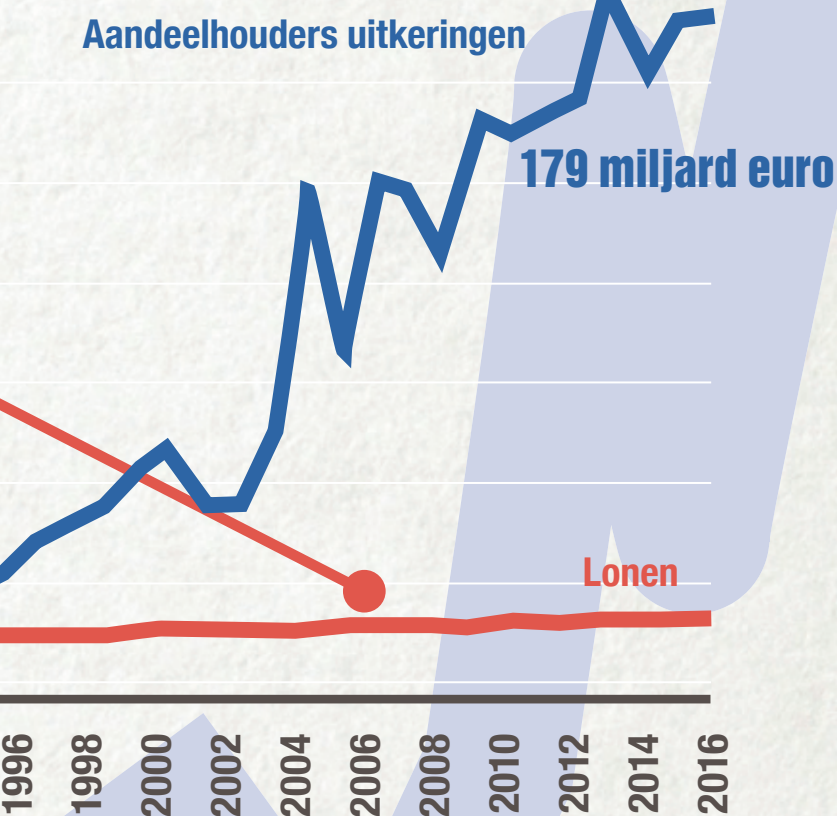


Bron: CBS, gecorrigeerd voor inflatie

PRODUCTIVITEIT

Met productiviteit wordt bedoeld tijdens het werken. Hoe hoger deze is, hoe meer kun je produceren. Hoewel sinds de jaren tachtig de groei staat om elk jaar weer meer te produceren, is het niet terechtigd bij de mensen die het

ERSUITKERINGEN



DIVIDEND EN AANDEELHOUDERS

Een bedrijf geeft aandelen uit om geld op te halen. Koop je aandelen, dan heb je een stukje van het bedrijf in bezit. Samen met de andere aandeelhouders ben je dan bedrijfseigenaar. Dit doen bedrijven om meer kapitaal tot hun beschikking te hebben. Als beloning daarvoor krijgen aandeelhouders dividend uitgekeerd. Een steeds groter deel van de opbrengst komt zo bij bedrijfseigenaren terecht. Sinds 1980 is het bedrag dat als dividend naar aandeelhouders wordt overgemaakt veertien keer groter geworden, terwijl het besteedbaar inkomen maar anderhalf keer gegroeid is.

Dividend is niet de enige manier om aandeelhouders te belonen. Dat gebeurt ook door het opkopen van eigen aandelen. Daardoor stijgt de waarde van de overgebleven aandelen automatisch en worden aandeelhouders rijker.

ARBEIDSINKOMENSQUOTE

De arbeidsinkomensquote geeft aan welk deel van de totale opbrengst naar alle werkende mensen gaat. Hierbij moet je beseffen dat de groep bedrijfseigenaren altijd veel kleiner is dan de groep werkenden. De ongelijkheid in grootte tussen deze groepen is omgekeerd evenredig met de beloning die zij krijgen. Bedrijfseigenaren nemen een steeds groter deel van de opbrengst voor zichzelf en werkenden krijgen steeds minder.

hoeveel waarde iemand gemiddeld creëert
de waarde, hoe meer er te verdelen is.
groei afzwakt, zijn werkers nog steeds in
duceren. De lonen groeien echter minder
de hogere productiviteit komen dus vrijwel
werk doen.

VERTROUWEN IN HET EIGEN VERHAAL

Tekst: Tijmen Lucie Foto: Wiebe Kiestra

Sinds enige tijd klinkt de roep om een loongolf. Maar of deze daadwerkelijk van de grond gaat komen is allerminst zeker. Want in de strijd om de verdeling van de koek tussen arbeid en kapitaal gaat het vaker om de ideeën dan om de werkelijkheid. Helaas tonen de vakbonden wat dat betreft minder zelfvertrouwen dan de bedrijfseigenaren.

HET OUDE FRAME LOONMATIGING IS GOED VOOR DE ECONOMIE

In het huis van werkgeversbaas Chris van Veen zou zich in november 1982 een gebeurtenis hebben voorgedaan die later mythische proporties heeft gekregen: het zogeheten Akkoord van Wassenaar werd er gesloten. Om de aanhoudende economische crisis en hoge werkloosheid het hoofd te bieden spraken overheid, bazen- en vakbonden in Wassenaar met elkaar af dat de lonen gematigd zouden worden in ruil voor arbeidstijdverkorting (van dat laatste is later overigens weinig meer vernomen). Loonmatiging was een sterke wens van de bedrijfseigenaren. Al vanaf midden jaren zeventig hadden de bazen van de grote bedrijven en in hun kielzog het invloedrijke CPB gepleit voor verlaging van de lonen. Een te groot deel van de gecreëerde waarde ging in hun ogen naar arbeid. Dat was slecht voor de winstgevendheid van het bedrijfsleven en daarmee voor de investeringen en de werkgelegenheid. Exemplarisch was de uitspraak van CPB-directeur Cees van den Beld uit 1977: 'De arbeidsinkomensquote (AIQ) is explosief gestegen en bedraagt op dit moment 92 procent: dat is onaanvaardbaar en onverantwoord hoog.' Het idee was dat als de lonen omlaag gebracht zouden worden, de concurrentiepositie zou verbeteren en daarmee de economie en de werkgelegenheid zouden groeien. Deze opvatting vond brede steun onder economen, vooral bij het Centraal Planbureau. Het CPB, dat vanaf de jaren tachtig een bijna heilige status kreeg, deed er alles aan om de vakbonden te overtuigen van de noodzaak van loonmatiging voor werkgelegenheidsgroei. En met succes, want op termijn gingen de bonden

volledig mee in dit verhaal. Zij waren als de dood dat verhoging van de lonen ten koste zou gaan van banen. Vandaar dat critici van loonmatiging, zoals de econoom Alfred Kleinknecht, door de vakbonden werden weggehoond.

Toen halverwege de jaren negentig de economie weer aantrok en de werkgelegenheid toenam, werd dit succes toegeschreven aan het Akkoord van Wassenaar, dat gezien werd als de herstart van het poldermodel. De bewondering voor 'the Dutch miracle' was groot, ook over de grens. In 1997 ontving de Stichting van de Arbeid, waarin bazen- en vakbonden verenigd zijn, de prestigieuze Bertelsmann-Award. Buitenlandse leiders als Blair, Schröder en Clinton staken hun bewondering voor het poldermodel niet onder stoelen of banken. In de jaren die volgden werd de politiek van loonmatiging dan ook doorgezet, met als grootste pleitbezorger het CPB. Steeds weer werd het riedeltje verkondigd dat loonmatiging goed is voor de bedrijfswinsten, de investeringen, de export, en dus voor de groei van het bruto binnenlands product en de werkgelegenheid. Pas toen steeds duidelijker werd dat de langdurig volgehouden loonmatigingspolitiek vooral goed was voor de winsten van bedrijven, maar niet voor het besteedbaar inkomen van huishoudens, kwam deze politiek ter discussie te staan en nam de roep om een loongolf toe.

HET NIEUWE FRAME NIET DE AIQ MAAR DE ARBEIDSPRODUCTIVITEIT

Sinds enige jaren pleiten gezaghebbende (internationale) economen en economische instanties voor een flinke loonsverhoging. Dat doen ze met een beroep op de arbeidsinkomensquote (het deel van de toegevoegde waarde dat naar arbeid gaat), die in bijna alle geïndustrialiseerde landen, waaronder Nederland, sinds 1980 een dalende trend laat zien. Nu is de AIQ sinds de invoering in 1966 nooit onomstreden geweest. Zo uitte arbeidseconoom Wiemer Salverda al in de jaren zeventig stevige kritiek op de wijze waarop de AIQ werd vastgesteld door het CPB. Volgens hem leidde deze tot een kunstmatige verhoging van het arbeidsaandeel. Ook hekelde hij het onjuiste gebruik van de AIQ als spiegel van de winstgevendheid van het bedrijfsleven. De kritiek mocht niet baten, want de hoogte van de AIQ werd een belangrijk cijfer in het debat over loonsverlaging. Terwijl de AIQ gestaag daalde, verstomde de discussie. Op den duur werd er weinig meer van de AIQ vernomen. Totdat instanties als OESO, IMF en DNB wezen op de dalende trend van de AIQ en de negatieve gevolgen daarvan voor de werkers. In Nederland liet de reactie van bedrijfseigenaren niet lang op zich wachten. VNO-NCW en MKB Nederland kwamen met een berekening die zij hadden laten uitvoeren door Stichting Economisch Onderzoek, waaruit bleek dat de AIQ slechts 'beperkt bruikbaar is', 'de definitie onduidelijk is', en 'er van bijzondere ontwikkelingen geen sprake is'. De beperkte stijging van de reële lonen zou vooral te wijten zijn aan de lage productiviteitsgroei. Tot eenzelfde conclusie komt het CPB. 'Een blik op de cijfers leert dat de matige ontwikkeling





‘Sinds de jaren zeventig is het arbeidsaandeel in het inkomen structureel gedaald’

in de arbeidsproductiviteit getalsmatig – althans in Nederland – een belangrijker verklaring voor de sobere loonontwikkeling is dan het dalende loonaandeel of de arbeidsinkomensquote.’

Opvallend, want eind jaren zeventig was de hoogte van de arbeidsinkomensquote voor het Planbureau nog ‘de belangrijkste karakteristiek van de Nederlandse economie.’ Nu zegt het CPB: willen werkers meer verdienen dan zullen ze productiever moeten zijn.

EIGEN VERHAAL

Volgens VNO-NCW en CPB is er dus geen

noodzaak voor een loongolf. Nu de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt, zullen de lonen als vanzelf stijgen, zo redeneren zij. VNO-NCW en CPB willen ons graag doen geloven dat de verdeling van het nationale inkomen tussen arbeid en kapitaal een soort natuurlijk niveau kent en zich altijd om dit evenwicht heen beweegt. Maar kijken we naar de lange termijn, dan is er van een ‘natuurlijk evenwicht’ geen sprake. Sinds de jaren zeventig is het arbeidsaandeel in het inkomen structureel gedaald. Welke berekening je er ook op loslaat of welke definitie van de AIQ je ook hanteert, de

trend is naar beneden. Er zal heel wat nodig zijn om deze ontwikkeling te keren. De machtsverhoudingen tussen arbeid en kapitaal zijn immers duidelijk verschoven in het voordeel van kapitaal. Wat in ieder geval nodig is, is een herstel van het vertrouwen in het eigen verhaal van de vakbonden. Want vanaf de jaren tachtig hebben zij te zeer door CPB en bazenbonden laten bepalen wat mogelijk is, met als gevolg dat zij voortdurend achteruit onderhandelden. ■



30 TON CAPACITY 3N

Building our future together
First Flight MAX 2016



LAGE LONEN EN NEERSTORTENDE VLIEGTUIGEN

Tekst: Bart Linssen Foto: Lex van Lieshout/ ANP©



Boeing was lange tijd een bedrijf met een geweldige bedrijfscultuur. Topprestaties waren er de norm en de professionaliteit van de medewerkers vormde de basis van alle werkzaamheden. De afgelopen decennia ging het roer om, met dodelijke ongelukken tot gevolg.

In oktober 2018 crasht een Boeing 737 MAX. Daarbij komen 189 mensen om. Bij het bestuderen van de vluchtdata, krijgen piloten en technici van het bedrijf de schrik van hun leven. Zij zien hoe het toestel kort na het opstijgen naar beneden duikt, zich iets herstelt, en dan weer duikt. Telkens opnieuw, tot de fatale crash. Voor hen is duidelijk: hier gaat iets helemaal mis. Maar de Boeing-top oordeelt anders: de crash is het gevolg van onkunde van de piloot, de 737 MAX kan veilig blijven vliegen. Tot in maart 2019 opnieuw een Boeing 737 MAX neerstort. Ditmaal in Ethiopië, met 157 slachtoffers tot gevolg.

Sinds de tweede crash heeft er geen Boeing 737 MAX meer gevlogen en buigen onderzoekers en journalisten zich over de vraag wat er allemaal is misgegaan – met dit vliegtuig én bij het bedrijf. Hun antwoorden gaan over gebrekkige vliegtuigen, kortetermijndenken, het snijden in alle mogelijke kosten, goedkoop uitbesteden en een zwijgcultuur. Het zijn belangrijke elementen, maar ze vertellen niet het hele verhaal. In de geschiedenis van Boeing vond een ontwikkeling plaats die aan de basis staat van de manier waarop vrijwel alle grote bedrijven tegenwoordig worden geleid: gericht op de belangen van de aandeelhouders en op de korte termijn. Dát verhaal begint honderd jaar geleden, rond de tijd dat de voorloper van Boeing, het bedrijf Aero Product Company (APC) werd opgericht.

HET BEGIN: DODGE VS FORD

In die tijd probeerden aandeelhouders hun zeggenschap over bedrijven te vergroten. Autoproducent Henry Ford had daar behoorlijk last van gehad. Hij was erin geslaagd om tegelijkertijd de prijs van zijn auto's flink te laten dalen, en de salarissen van zijn personeel aanzienlijk te verhogen. Met de winst die overbleef wilde Ford meer fabrieken bouwen: "Ik heb de ambitie om nog meer mensen aan te nemen, om zo zoveel mogelijk mensen te laten delen in de opbrengsten van dit

industriële systeem zodat zij hun levens en hun huizen kunnen opbouwen. Dartoestoppen we het grootste deel van onze winst terug in de onderneming."

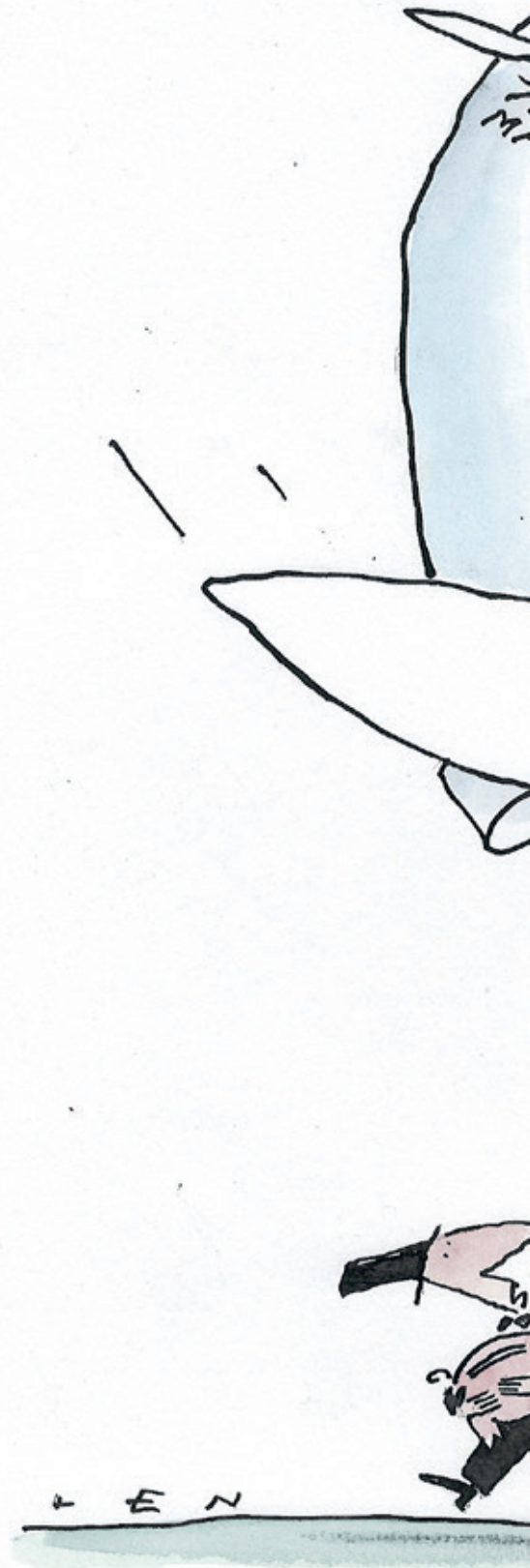
De gebroeders Dodge, die een minderheidsaandeel in het bedrijf Ford bezaten, legden zich daar niet bij neer. Zij wilden de winst uitgekeerd krijgen en stapten naar de rechter. Die oordeelde dat bedrijven zich inderdaad moeten inzetten om winsten voor hun aandeelhouders te genereren. De uitspraak versterkte de zeggenschap van aandeelhouders, al zou die weer afnemen in de periode dat president Roosevelt de New Deal doorvoerde.

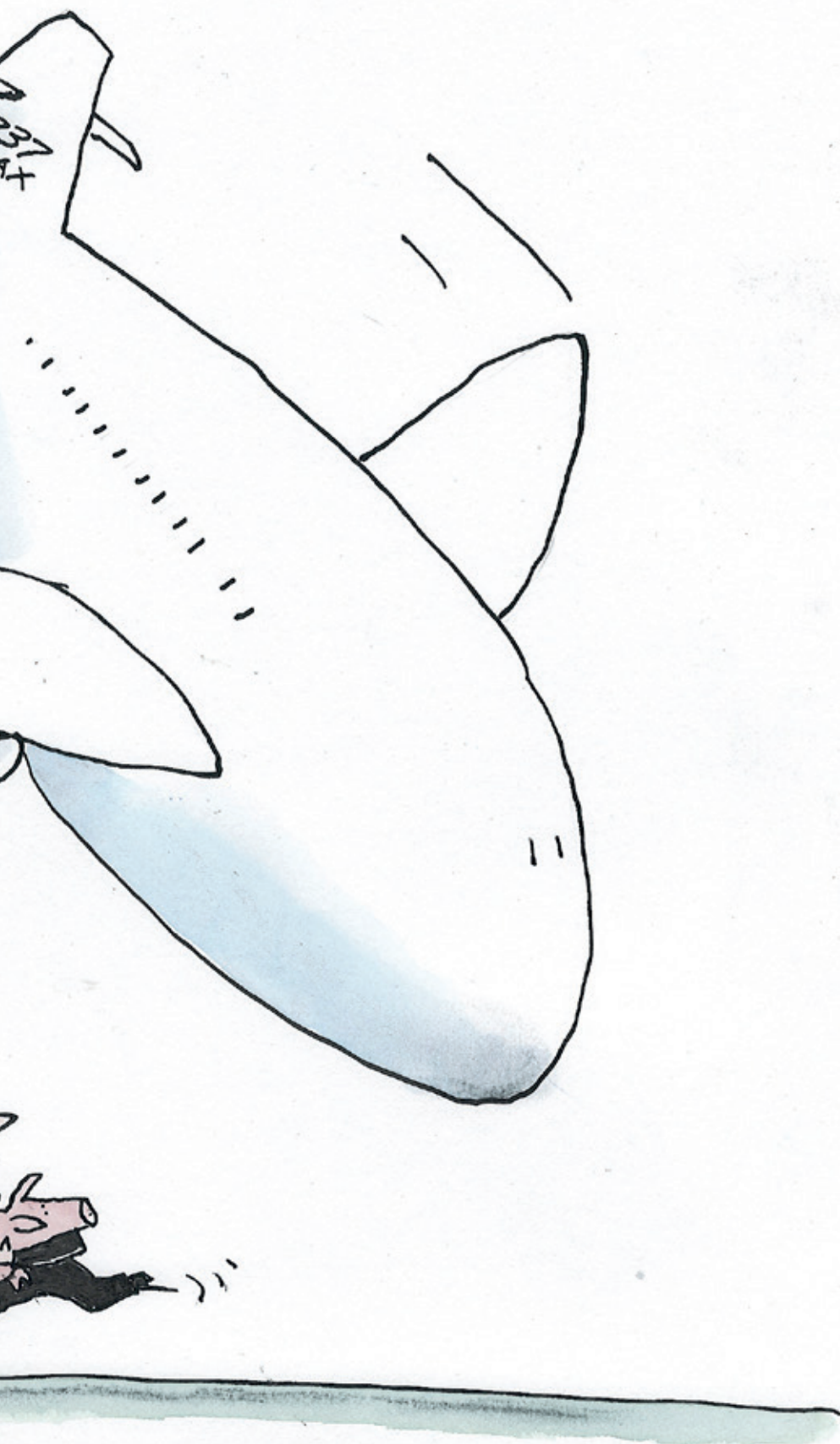
REVOLUTIE IN DE LUCHTVAART

De New Deal had grote gevolgen voor de vliegtuigbouwers van APC. Het bedrijf was in 1916 opgericht, door twee Amerikanen die hun zelfontworpen tweepersoonsvliegtuig met enkele motor tijdens de Eerste Wereldoorlog aan de Amerikaanse marine verkochten. APC ontwikkelde zich snel, zowel in het produceren van vliegtuigen als in het verzorgen van vliegtochten. Die tweede activiteit moest het bedrijf echter al snel afstoten, een gevolg van nieuwe concurrentieregels uit de New Deal. Voor het Boeing-deel bleef er niets anders over dan zich te richten op het maken van vliegtuigen.

Hoewel Boeing in de jaren na de splitsing vrij succesvol militaire vliegtuigen bleef verkopen, raakte het bedrijf achter op de concurrentie. Dit bewoog Boeing na de Tweede Wereldoorlog tot een gewaagde zet: het bouwen van een vliegtuig dat werd aangedreven door een turbojet, met bovendien genoeg bereik om de Atlantische oceaan over te vliegen. Het bleek een ware revolutie in de luchtvaart, waar men tot dan toe nog afhankelijk was van de veel tragere en oncomfortabelere propellervliegtuigen.

In de volgende decennia veroverde Boeing nagenoeg een monopoliepositie.





Illustratie: Len Munnik

Onder meer door de buitensporig dure, maar uiteindelijk zeer succesvolle Boeing 747, beter bekend als de jumbojet. Terwijl Boeing zeer succesvol werd, raakte de Amerikaanse economie begin jaren zeventig echter in een grote economische crisis. Er kwamen nieuwe ideeën op over hoe de economie beter zou kunnen functioneren, terwijl het oude, succesvolle economische model na twee decennia van succes op zijn beperkingen stuitte. De nieuwe ideeën zouden ook Boeing ingrijpend veranderen.

DE NEOLIBERALE DRAAI

De economisch historici Lazonick en O'Sullivan beschrijven dat in de jaren na de Tweede Wereldoorlog de strategie van de meeste Amerikaanse bedrijven gericht was op het behouden en opnieuw investeren van de winst. Hoewel dit in eerste instantie positief uitpakte, leidde de explosieve groei van deze bedrijven er in toenemende mate toe dat ze zich bezig gingen houden met zaken waar ze helemaal geen verstand van hadden. De schaalvergroting en diversiteit binnen deze bedrijven bleek niet goed te organiseren, waardoor er flink aan productiviteit werd ingeleverd. Toen de opkomende Japanse industrie de concurrentie aanging met de Amerikanen, ontstond de noodzaak om de economie om te gooien.

Het geluid van Milton Friedman, een van de bekendste neoliberale denkers, die bovendien al tientallen jaren riep dat het volledig anders moest, kreeg in de crisis van de jaren zeventig weerklank. Net als de rechter in de zaak Dodge-Ford stelde Friedman dat de leiding van een bedrijf ernaar moet streven om zoveel mogelijk winst te maken. Friedman gaf er echter een ideologische draai aan. Hij stelde dat het nastreven van andere doelen door managers niets minder is dan 'onvervalst socialisme', waarin enkelen op arbitraire wijze zouden bepalen wat goed en slecht is. Denk daarbij aan doelen als het genereren van werkgelegenheid, het uitbannen van discri-



Milton Friedman

minatie en het vermijden van milieuvuiling. Zijn oplossing: geef de aandeelhouders meer zeggenschap.

MACHT NAAR DE AANDEELHOUDERS

Dat het aandeelhouders in de jaren die volgden ook daadwerkelijk lukte meer invloed te krijgen, werd mogelijk gemaakt door ten minste drie andere veranderingen in de economie. Ten eerste zorgde globalisering van handel en kapitaal ervoor dat investeerders minder gebonden waren dan ooit tevoren, waarmee de dreiging toenam dat bedrijven zouden vertrekken. Ten tweede veranderden de aandeelhouders zelf. Waren aandelen voorheen voornamelijk in bezit van vermogende families, sinds de jaren zeventig werd dit bezit verder gecentraliseerd dankzij vermogensbeheerders en pensioenfondsen. Deze institutionele investeerders wisten effectiever druk te zetten op de bedrijfsleiding en konden zo hogere winstuitkeringen eisen. Een derde ontwikkeling betreft de veranderingen in de financiële sector. Dankzij soepeler regels en het loslaten van vaste vergoedingen voor financiële diensten verplaatsten banken hun bezigheden van het beheren van aandelen naar het verhandelen ervan. Econome Mariana Mazzucato omschrijft hoe banken hun rol als kapitaalverstrekkers als zo belangrijk gingen zien dat zij hun dienende werk voortaan als pro-

ductief bestempelden. Want als banken kapitaal niet bij de meest productieve bedrijven krijgen, dan wordt er immers veel minder winst gemaakt.

Het gevolg was dat vanaf de jaren zeventig de aandeelhouder in grote delen van de internationale industrie almachtig werd, en uiteindelijk ook binnen Boeing. Dat bleek een geleidelijk proces, waarvan de gevolgen niet direct duidelijk waren. Het bedrijf vergrootte in 1978 de zeggenschap van aandeelhouders door een beursnotering aan te gaan, al bleef het volgens Boeing-technicus Stan Sorscher in eerste instantie een bedrijf waar de professionaliteit van medewerkers bepalend was voor het werk en dat volledig gericht was op het leveren van topprestaties.

OVERNAMEMARKT EN BONUSCULTUUR

Met hun nieuw verkregen macht gingen aandeelhouders op zoek naar manieren waarop ze de bedrijfstop hun belangen konden laten najagen. De opdracht om toch vooral winst te maken klinkt eenvoudig, maar hoe zorg je ervoor dat managers geen andere doelen gaan nastreven? Een geestverwant van Friedman, de econoom Michael Jensen, werd de vertolker van de ideeën om dit voor elkaar te krijgen. Jensen was als de dood dat het management, dat veel meer informatie heeft over de gang van zaken in een bedrijf dan de eigenaren, dit informatievoordeel zou gebruiken om voordelen voor zichzelf te regelen. Om dat risico zoveel mogelijk te beperken werden beloningen voor de bedrijfstop veranderd in bonussen voor bepaalde prestaties en aandelenopties.

Zo werden managers ‘geprikkeld’ om te doen wat de eigenaren graag zagen en om de waarde van de aandelen in korte tijd zo hard mogelijk te laten stijgen. Net zo belangrijk was de ontstane overnamemarkt. Wanneer een bedrijf er toch niet in slaagde om winstmaximalisatie voorop te stellen, zouden andere vermogenden het simpelweg overnemen. Zowel de overnamemarkt als de bonuscultuur leidden ertoe dat managers zich

vooral om de winstcijfers gingen bekommeren, in plaats van om de vraag waar een bedrijf over tien of twintig jaar ongeveer zou moeten staan.

BIJLTJESDAG

In een economie waar het elke dag bijltjesdag kan worden, betekende het dat de winst zo snel mogelijk omhoog moest. Wie op zo'n korte termijn resultaten wil zien heeft niet zo heel veel opties. Het ligt het meest voor de hand om ongeveer hetzelfde te blijven doen, maar dan voor minder geld. Lazonick en O'Sullivan schrijven dat werkers in de hele economie hun banen minder interessant zagen worden en dat lonen werden verlaagd. De productie per uur werd opgevoerd, waar mogelijk zelfs uitbesteed en investeringen werden teruggeschroefd tot het minimum.

Het duurde tot halverwege de jaren negentig voordat deze ideeën ook binnen Boeing de overhand zouden krijgen, schrijft journalist Maureen Tkacik in tijdschrift *The New Republic*. Nadat Boeing fuseerde met concurrent McDonnell Douglas werd een nieuw management aangesteld dat zich niet meer zou richten op het leveren van topprestaties, maar op kostenreductie. Prestatiedoelen werden opgeschroefd en alle mogelijke vliegtuigonderdelen werden tegen bodemprijzen uitbesteed. Duizenden technici werden ontslagen en de lonen van de overblijvers werden op alle mogelijke manieren onder druk gezet. Eigenlijk deed Boeing alleen nog de assemblage en de uiteindelijke verkoop. Alles om maar met zo min mogelijk kapitaal zo veel mogelijk winst te maken. Boeing-technicus Sorscher typeert de ingeslagen weg als gericht op de korte termijn, die “het tegenovergestelde is van een cultuur van productiviteit, innovatie, veiligheid en kwaliteit”. Het is zijn overtuiging dat de gevolgen “miljarden hebben gekost, levens in gevaar hebben gebracht en decennia aan vertrouwen in het merk Boeing hebben verpest”.

VAN HELD TOT PROBLEEM

Het nieuwe management bracht een radicale cultuurverandering teweeg in

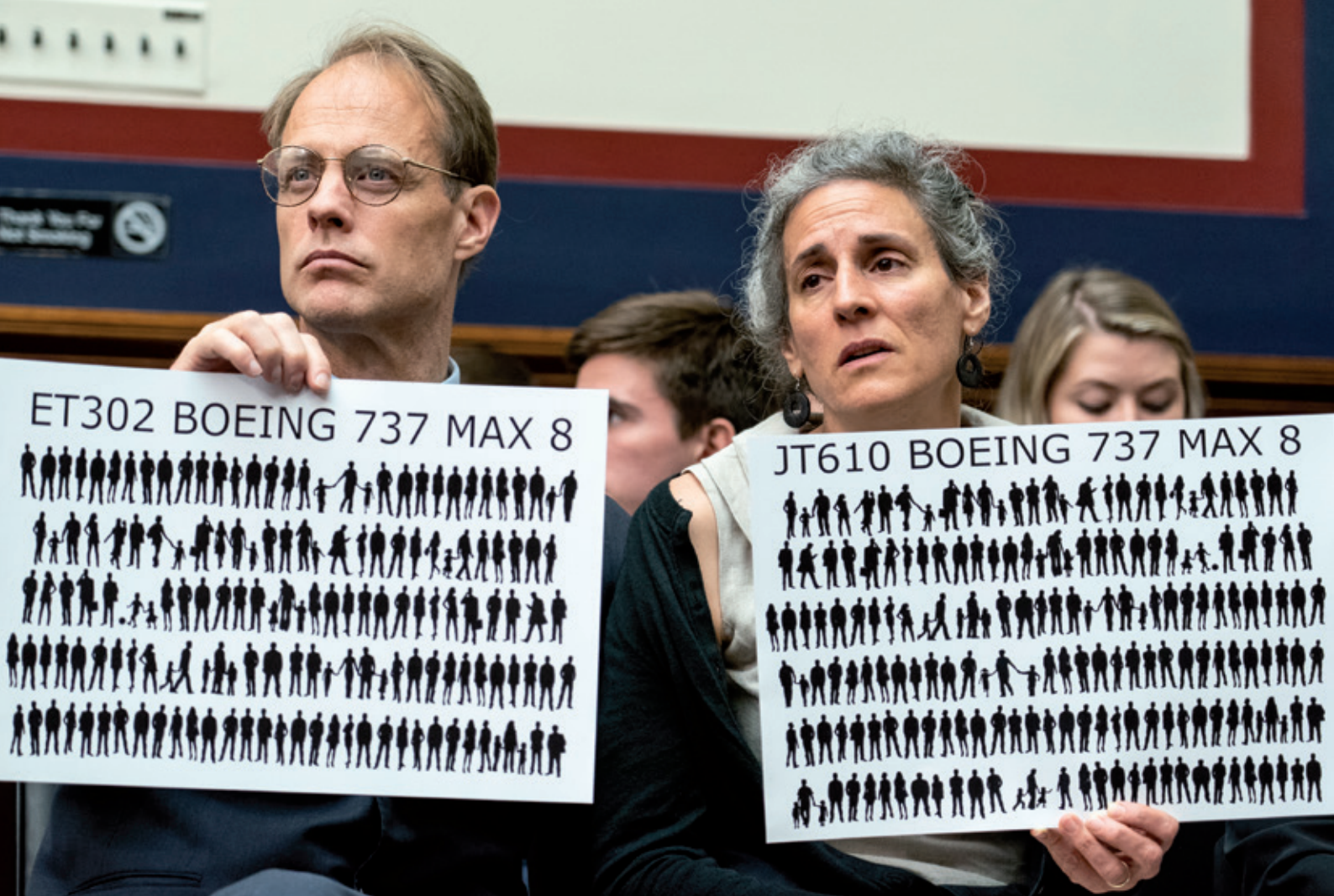


Foto: dpaPicture-Alliance / HollandseHoogte©

het bedrijf. Voorheen was je een held wanneer je een potentieel probleem aankaartte bij het management. Nu werd iedereen die problemen aankaartte zelf als het probleem gezien. En de problemen waren talrijk, aldus een opsomming van Tkacik. Uitbestede onderdelen bleken totaal niet aan te sluiten op het geheel. Een tegen bodemprijs uitbesteed onderdeel, de accu, bleek brandgevaarlijk, waardoor de nieuwe Boeing 737 MAX veertien maanden na de eerste vlucht aan de grond moesten worden gezet. De oplevering werd met drie jaar vertraagd en het budget werd met tientallen miljarden overschreden. Er lijkt haast geen eind te komen aan de lijst met problemen die van het nieuwe vliegtuig een goedkoop, inferieur product maakten.

Bij het ontwerpen van de 737 MAX had Boeing afspraken gemaakt met een van de trouwste afnemers. Deze luchtvaartmaatschappij zou sowieso een groot aantal vliegtuigen kopen, mits Boeing kon garanderen dat de veranderingen ten opzichte van vorige vliegtuigen zo

gering zouden zijn dat hun piloten niet terug naar de lesbankjes hoefden. De deal was zo lucratief dat het nieuwe management die niet kon laten lopen.

WEGGEMOFFELD

Afwijken van deze afspraak zou Boeing honderden miljoenen kosten en was dus van meet af aan onbespreekbaar. Toen er bij de productie van het vliegtuig een probleem ontstond waarvoor alleen een oplossing kon worden bedacht die inhield dat piloten wél nieuwe trainingen moesten volgen, besloot Boeing het probleem weg te moffelen. Zo werd een storing in MCAS, een stuk software dat een vliegtuig in bepaalde omstandigheden naar beneden laat bijsturen, bewust verzwegen.

En dat brengt ons weer bij het begin van dit stuk. Piloten die met Boeing vliegen weten één ding zeker: als de boordcomputer vreemde dingen doet, is het altijd mogelijk om de controle zelf over te nemen. Je pakt de checklist erbij, volgt de instructies op en bedient het vliegtuig handmatig. Dit is precies wat de piloten

▲ Demonstranten bij de hoorzitting in het Amerikaanse Huis van Afgevaardigden maken in één beeld duidelijk hoeveel slachtoffers er zijn gevallen bij de twee vliegcrashes.

▼ Op de cover van de Nederlandse editie van het laatste boek van econome Mariana Mazzucato worden de vele mensen die de waarde genereren afgezet tegen de enkelen die een steeds groter deel van de opbrengst opeisen.



De overnamemarkt maakt slachtoffers in Nederland, zoals Organon, dat een van de meest innovatieve farmaceutische bedrijven ter wereld was.

in de neerstortende vliegtuigen probeerden. Waar zij uiteraard niet op gerekend hadden, is dat het handmatig overnemen van een Boeing die in hoge snelheid naar beneden stort fysiek onmogelijk is. Onder die omstandigheden vergt het bovenmenselijke kracht om de stuurknuppel te corrigeren. Een gevolg van de manier waarop Boeings worden ontworpen, en een detail dat Boeing in de jaren voorafgaand aan de ramp stukje bij beetje uit de officiële 737-literatuur had gehouden.

FATAAL

De neoliberale revolutie in het Amerikaanse bedrijfsleven heeft ertoe geleid dat aandeelhouders machtiger zijn dan ooit, dat de CEO maar liefst 278 keer zo veel verdient als de gemiddelde medewerker en dat bedrijven steeds minder investeren in nieuwe bedrijvigheid. Bij Boeing is zo een geweldige bedrijfscultuur om zeep geholpen, met als gevolg dat 346 mensen de dood vonden. Tkacik schrijft dat je weliswaar kunt stellen dat een fatale designfout deze mensen de dood in heeft gejaagd, maar dat dat eigenlijk een andere manier is om te zeggen dat geld de dader is.

Tegelijkertijd zwemmen de aandeelhouders in het geld. In haar boek *De waarde van alles* wijst Mazzucato naar ander onderzoek van Lazonick, waaruit blijkt

dat tussen 2003 en 2014 449 aandeelhouders van grote Amerikaanse beursgenoteerde bedrijven maar liefst 2,4 biljoen dollar uit deze ondernemingen onttrokken door eigen aandelen op te kopen, een bedrag dat gelijk staat aan 54 procent van de winst. Daarbovenop werd maar liefst 37 procent winst als dividend uitgekeerd, waardoor er amper nog iets overbleef voor investeringen.

KENTERING

Deze ontwikkeling in het Amerikaanse bedrijfsleven lijkt inmiddels op haar retour. Onlangs spraken 181 prominenten uit het internationale bedrijfsleven zich uit tegen een eenzijdig streven naar winst, en voor meer oog voor andere belangen. Robert Kleinknecht, econoom en redacteur bij economenvakblad ESB, durft echter nog niet te stellen dat er echt sprake is van een kentering. Voorlopig zijn het vooral veel mooie woorden. Kleinknecht is gepromoveerd op de vraag of bedrijven er voordeel van hebben als er medewerkers in de top van het bestuur vertegenwoordigd zijn. Hij zag veel economische voordelen, maar wil voor de oplossing van de huidige problemen nog een stap verder gaan: naar organisaties waarin naast aandeelhouders en medewerkers ook andere belanghebbenden vertegenwoordigd zijn in de controle op de bedrijfsleiding.



Foto: Wim Hollemans / ANP©

Een dergelijke verandering in de manier waarop organisaties worden aangestuurd lijkt de 181 bezorgde prominenten uit het internationale bedrijfsleven voorlopig nog een stap te ver, en zal dus moeten worden afgedwongen. Het is dan ook hoopvol dat de roep om betekenisvolle hervormingen toeneemt. Democraten die de economie anders willen inrichten door aandeelhouders veel minder zeggenschap te geven, zoals Bernie Sanders en Elisabeth Warren, doen het ongekend goed in de presidentiële voorverkiezingen. Beide kandidaten stellen voor om de macht van de aandeelhouders in te dammen, door medewerkers meer zeggenschap te geven over de bedrijfsleiding. Mocht een van hen daadwerkelijk de strijd met Trump aangaan, dan komen de veranderingen in de economie hoger op de politieke agenda te staan dan ooit. ■



WAT GEBEURDE ER IN NEDERLAND?

De omslag naar een economie waarin bedrijven zich vooral richten op de korte termijn is ook aan Nederland niet voorbijgegaan. Met name bij bedrijven met een beursnotering zijn de winstverwachtingen op de korte termijn een grote rol gaan spelen en is er een bonuscultuur ingevoerd. Topman Paul Polman verdiende mede daardoor 283 keer zoveel als de gemiddelde Unilever-medewerker. Gemiddeld verdient een topman 30 keer zoveel als zijn medewerkers, blijkt uit onderzoek van de Volkskrant. Ook de overnamemarkt maakt slachtoffers in Nederland. Beroemd is Organon, dat een van de meest innovatieve farmaceutische bedrijven ter wereld was. In 2007 werd het opgekocht en afgebroken. Puur in het belang van de aandeelhouders, aldus de schrijvers van het boek **De zaak Organon**. Een ander voorbeeld is V&D, dat werd opgekocht door een investeerder die vervolgens al het vastgoed verkocht, de opbrengst uit het bedrijf haalde en het daarna weer verkocht. Het duurde niet lang voordat de hoge huurkosten V&D te veel werden.

Inmiddels lijkt er een momentum te zijn voor verandering. De tekortkomingen van het korte-termijnkapitalisme zijn

zo evident dat zelfs de VVD zich gedwongen voelt de eigen kijk op de economie grondig te heroverwegen. In 2017 was het Henk Kamp die pleitte voor betere beschermingsconstructies tegen vijandige overnames. Nu is het fractievoorzitter Klaas Dijkhoff, die laat weten meer te zien in een 'Philips-maatschappij', waarbij bedrijven zich niet alleen richten op de hoogste winsten, dan in een 'Uber-gemeenschap', die vooral neemt en weinig geeft. De opmerkingen van de liberaal worden gebracht als de tussenstand van een denkproces, waarvan de komende tijd zal blijken hoe ver men precies aan het schuiven is.

Mahir Alkaya, SP-Tweede Kamerlid, is blij dat er veel ideeën zijn over manieren om de macht van aandeelhouders in te perken. Alkaya: 'De verschillende opties om de machtsbalans in de onderneming te verbeteren hebben allemaal zo hun eigen voor- en nadelen. Onze voorkeur heeft het om werknemers meer mogelijkheden te geven om structureel tegenmacht te bieden aan aandeelhouders. Met een gouden aandeel, dat werkers precies die zeggenschap geeft, kunnen we dat bereiken.'



JOUW BAAS WORDT RIJKER VAN JE WERK DAN JIJZELF

Tekst: Eduard van Scheltinga Foto: Westend61 / HollandseHoogte©

De hele dag sta je te zwoegen, maar een groot deel van de dag sta je voor het inkomen van de bedrijfseigenaren te werken, niet voor je eigen inkomen. Dit is precies hoe kapitalisme werkt.

Op je werk maak je goederen of diensten die meer waard zijn als jij er klaar mee bent. Die worden verkocht en jij krijgt er loon voor terug. Dan blijft er nog flink wat geld over. Een deel wordt gebruikt om de hoge salarissen van de bedrijfstop te betalen. Een deel wordt uitgekeerd aan aandeelhouders, de uiteindelijke eigenaren van het bedrijf. Zij krijgen dividend, als beloning voor het beschikbaar stellen van hun geld. Tot slot is een deel van de winst voor het bedrijf. Dat kan weer gebruikt worden voor nieuwe investeringen. Zo kunnen de nieuwste

technieken worden toegepast om de concurrentie voor te blijven.

Bij concurrentie denk je misschien aan lagere lonen. Als medewerkers moeten concurreren dwingt het ze tot lagere lonen, als kapitalisten concurreren dwingt het ze om hun kapitaal te vergroten. Als medewerkers met elkaar concurreren om de beperkte hoeveelheid banen, dan gaan immers de lonen omlaag. Maar voor bedrijven gaat dat anders. Als zij concurreren moeten ze kapitaal vergaren, bijvoorbeeld door

lonen te verlagen. Dat heet kapitaal-accumulatie. Zo kunnen investeringen gedaan worden die een voorsprong op de concurrent geven. Desalniettemin is ook dat allemaal waarde die medewerkers op hun werkdag hebben gemaakt.

Dat klinkt logisch. Toch heeft de verdeling van geld binnen bedrijven naast logica vooral ook met macht te maken. Waar medewerkers aan invloed wonnen door zich in vakbonden te organiseren, wordt hun invloed kleiner nu de organisatiegraad daalt. Het is niet



verwonderlijk dat ze er steeds minder in slagen hun loon omhoog te krijgen.

De afgelopen veertig jaar kon je beter aandeelhouder zijn dan medewerker. Terwijl het besteedbaar inkomen amper groeide, is sinds 1980 de uitkering aan aandeelhouders verveertienvoudigd naar 179 miljard euro. Dat heeft alles te maken met de groeiende invloed van aandeelhouders. Zij moeten de grote plannen van het bedrijf goedkeuren en in tegenstelling tot vroeger zijn de bestuurders vaak ook grootaandeel-

houders. Maar de grootste troef is: aandeelhouders gaan over hun eigen uitkering. Terwijl medewerkers via hun vakbond met de bedrijfseigenaren moeten onderhandelen over hun salaris, beslist de aandeelhoudersvergadering over de uitkering aan zichzelf.

De lonen vallen dan ook voor het veertigste jaar op rij tegen. Desalniettemin wordt, geheel in de traditie van de vrije markt, gehoopt dat bedrijven dit jaar het salaris wel verhogen. En gebeurt dat niet, zo dreigde premier Mark Rutte, dan wordt de winstbelasting toch niet verlaagd. Dat gaat niet werken. Stel, we hebben een welwillende bedrijfseigenaar. Zij geeft om haar mensen, daarom wil ze hun loon verhogen. Haar concurrenten zijn echter minder meelevend. Als zij desondanks de lonen in het bedrijf verhoogt, zit ze met hogere arbeidskosten terwijl haar concurrenten lage kosten houden en daardoor een lagere prijs hebben. Het gevolg: haar loonsverhoging is een cadeau voor haar concurrenten. Loonsverhoging is geen kwestie van goede wil, maar van macht.

Wil je de ongelijkheid kleiner hebben, wil je dat mensen meer te besteden hebben of wil je armoede uitbannen? Dan moet je het hebben over medewerkers en bedrijfseigenaren. Met een incidentele loonsverhoging zijn we er niet. Ingrijpen in de verhouding tussen bedrijfseigenaren en medewerkers, tussen kapitaal en arbeid, is noodzakelijk om echt vooruitgang te boeken. Op de komende pagina's lees je vijf mogelijke plannen hoe we de lonen omhoog krijgen door medewerkers meer invloed te geven en kapitaal zwaarder te belasten. ■



1. MINDER VOOR AANDEELHOUDERS IS MEER VOOR MEDEWERKERS



2. MEER INVLOED MET EEN STERKERE VAKBOND



3. GEEN CONCURRENTIE TUSSEN MEDEWERKERS



4. BELASTING OP KAPITAAL MOET OMHOOG



5. MINIMAAL EEN FATSOENLIJK BESTAAN

1 MINDER VOOR AANDEELHOUDERS IS MEER VOOR MEDEWERKERS

Tekst: Eduard van Scheltinga Illustraties: Nenad Mečava

€ 165,7 miljard kregen Nederlandse aandeelhouders er sinds 1980 bij. De aandeelhoudersuitkeringen groeiden van € 13,3 miljard per jaar naar € 179 miljard: maar liefst 10 keer harder dan het besteedbaar inkomen van medewerkers in dezelfde tijd, terwijl zij alle waarde maken. Op initiatief van de SP sprak de Tweede Kamer uit dat daarom de lonen omhoog moeten. Maar de regering heeft hier nog geen plannen voor en blijft vooral de bedrijven aankijken. Wat kan zij doen om de lonen werkelijk omhoog te krijgen?

HOE ZIT HET?

Den Haag heeft geen directe invloed meer op het loon van de meeste mensen. Dat is in onze poldertraditie aan de onderhandeling tussen vakbond en bedrijfseigenaren. Elk jaar onderhandelen zij per sector over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao) waarin ook de lonen worden afgesproken. Het is niet verbazingwekkend dat de uitkomst daar van al jaren matig is voor medewerkers. Van de bedrijfseigenaren is namelijk 90 procent lid van een organisatie als VNO-NCW, terwijl slechts 19,2 procent van de medewerkers lid is van een vakbond als FNV. Er is een grote machtsongelijkheid die aan de onderhandelingstafel niet opeens weg is.

WAT ER AL GEBEURT

Op een VVD-congres richtte premier Mark Rutte zich tot de grote bedrijven in Nederland. Hij stelde dat terwijl “de winsten tegen de plinten klotsen, het enige dat echt stijgt de salarissen van de topmannen zijn”. Zijn dreigement: als de lonen van medewerkers niet snel omhoog gaan, dan gaat de beloofde verlaging van de winstbelasting niet door. Op de tweede dag van de algemene politieke beschouwingen zei de premier de verlaging van de winstbelasting toch niet te willen gebruiken als stok om de lonen omhoog te krijgen. Een logisch besluit. Stel dat een bedrijf de lonen braaf verhoogt na het dreigement van de premier, maar andere bedrijven niet. Dan heeft dit brave bedrijf én hogere loonkosten én geen voordeel van lagere winstbelasting. Dus geen bedrijf zou na het dreigement de lonen verhogen. Om toch wat te doen, heeft de regering in aanloop naar Prinsjesdag opnieuw wat aan de koopkrachtknopjes gedraaid. Niets anders dus dan de voorgaande jaren, waarin het besteedbaar inkomen nauwelijks steeg. Chantage door de premier is dus niet genoeg. Wat kan de regering wel doen?

WAT KUNNEN WE DOEN?

LONEN IN DE PUBLIEKE SECTOR VERHOGEN

Het eerste wat de regering kan doen is de lonen in de publieke sector verhogen. De overheid onderhandelt net als bedrijfseigenaren met de vakbonden over hun cao. Voor zorgprofessionals, agenten, leerkrachten en ambtenaren kan de regering de lonen dus in een klap verhogen. Dat kost ons allen aardig wat geld, maar het zijn dan ook belangrijke beroepen. Voor cao-onderhandelingen wordt vaak ook gekeken naar het onderhande-



lingsresultaat in de andere cao's. Zo kan een loonsverhoging in de publieke sector theoretisch het salaris in de private sector opstuwen. Ook geldt dat met hogere lonen in de publieke sector meer mensen daar willen werken. Sommige bedrijfseigenaren zullen dan met meer geld over de brug moeten komen om medewerkers te vinden. Hoe groot deze effecten zijn, is niet bekend. Een groot effect over meerdere jaren zal het vermoedelijk niet hebben. Tot slot verandert deze maatregel weinig in de machtsongelijkheid tussen arbeid en kapitaal.

EEN NIEUW AKKOORD VAN WASSENAAR

In 1982 spraken overheid, vakbonden en eigenaarsorganisaties in het Akkoord van Wassenaar dat de lonen gematigd zouden worden (eufemistisch uitgedrukt) in ruil voor arbeidstijdverkorting. De loonmatiging is goed gelukt, maar de arbeidstijdverkorting niet. In een nieuw akkoord van Wassenaar kan loongroei worden afgesproken. In het verleden zijn op deze manier zogenaamde loonmaatregelen genomen om loonsverhogingen te beperken. Daarmee werden cao-onderhandelingen *overruled* en een lagere loongroei door de overheid afgedwongen. Een loonmaatregel kan de overheid ook nemen om de lonen te verhogen. Door een loonsverhoging voor de middenklasse nationaal te regelen, wordt een binnenlands concurrentienadeel tussen bedrijven voorkomen. Sterker nog, de Nederlandse economie kan een flinke impuls krijgen als de hele middenklasse opeens meer te besteden heeft.

wordt. De invloed van medewerkers wordt zo versterkt. Een nadeel hierbij is dat de overheid geen invloed heeft op de mate van loonsverhoging. Ook bestaat het risico dat vakbondsonderhandelaars structureel inkomen verruilen voor dividend- of winstafhankelijk inkomen. Dat zou de lonen vooral onzekerder maken.

WINSTDELING EN GOUDEN MEDEWERKERSAANDEEL

In een nieuw jasje wordt dit gekoppeld aan een prioritair aandeel dat medewerkers collectief bezitten, ook wel een gouden aandeel genoemd. In elk bedrijf met meer dan 100 mensen in dienst krijgt de medewerkersvereniging een niet-verhandelbaar gouden aandeel. Net zoals de overheid vroeger een gouden aandeel had in nutsbedrijven. Daarmee krijgen medewerkers een vetorecht in beslissingen over fusies, overnames en salarisverhogingen aan de top. Verder geeft het gouden aandeel recht op winstdeling. Zo worden de makers van de winst, de medewerkers, in goed draaiende bedrijven beloond en komt de winst niet alleen in handen van een kleine groep. Een minimumpercentage voor winstdeling wordt in de wet bepaald. Vakbonden kunnen per bedrijf een hoger winstdelingspercentage uitonderhandelen.

Hoewel dit een instrument kan zijn waarmee vakbonden hun macht vergroten, is het nadeel dat aan het vetorecht van de medewerkersvergadering niet per se een vakbond te pas komt. Als het gouden medewerkersaandeel te vaak buiten de invloed van de vakbond ligt, kan de machtsongelijkheid tussen arbeid en kapitaal in stand blijven. Ook geldt, net als bij het vorige voorstel, dat cao-onderhandelaren structureel loon kunnen verruilen voor winstdeling. In goede tijden klinkt dat mooi voor medewerkers, maar in slechte tijden betekent het dat zij inkomen inleveren.

SPREIDING VAN KAPITAAL

In de jaren zeventig stond de Zweedse vakbond voor flinke strategische keuzes. Onder leiding van Rudolf Meidner kwam een studiegroep tot de conclusie dat hun loonpolitiek, gebaseerd op solidariteit, een raar bijeffect had. De vakbond wist de inkomensongelijkheid in te dammen door lonen in productieve en minder productieve bedrijven dicht bij elkaar te brengen. Daardoor waren de winsten in de meest productieve bedrijven erg hoog en dat kwam in handen van de kleine groep bedrijfsbezitters. Meidner stelde voor om bij wet te regelen dat een deel van de winsten als aandelen in een sectorfonds komt, onder bestuur van medewerkers. Zo wordt de economie gaandeweg democratischer, met de meest winstgevende bedrijven voorop. Niet alleen het geld wordt zo verdeeld, ook het bezit van bedrijven.

Een moderne versie hiervan wordt door Jeremy Corbyns Labour voorgesteld. Hij stelt voor om per bedrijf 10 procent van de aandelen aan de eigen medewerkers te geven. In Nederland kan vandaag de dag per dividendumuitkering een bepaald percentage als aandeel in een sectorfonds onder bestuur van gekozen vakbondsmensen komen. Hierdoor worden vakbonden relevanter en worden medewerkers mede-eigenaar van hun bedrijven. Daardoor zullen langeretermijnbelangen in het bedrijf een grotere rol gaan spelen, net als de belangen van medewerkers. Dit voorstel gebruikt het huidige systeem van aandeelhouders om werkersdemocratie te vergroten en bezit te spreiden. ■



In het eerste Akkoord van Wassenaar was door de vakbonden arbeidstijdsverkorting afgesproken. Daar is nagenoeg niets van terechtgekomen, mede door de matige machtspositie van de vakbonden. De invloed van de vakbonden is sindsdien nog minder geworden. Dus is het de vraag of bij een nieuw Akkoord van Wassenaar de winst van de vakbond wel te verzilveren is. Een nationale loonmaatregel vanuit de politiek zou daarentegen wel een flinke ingreep in de vrije loonvorming zijn.

LAAT VAKBONDEN MEEBESLISSEN OVER DIVIDEND

Over de lonen wordt in de polder onderhandeld. Bedrijfs-eigenaren beslissen zo mee over de beloning van medewerkers, maar de aandeelhoudersvergadering gaat over haar eigen uitkering. Het zou rechtvaardig zijn als ook over de aandeelhoudersuitkering gepolerd wordt met de medewerkers. Dan heeft de vakbond een stem over beide grote beloningsposten van bedrijven: loon en dividend. Zo kan een rechtvaardigere beloning voor aandeelhouders worden afgesproken en kan met het vrijgekomen geld het loon van de middenklasse structureel omhoog.

De aandeelhoudersuitkering wordt hiermee onderdeel van de cao-onderhandeling tussen bedrijfseigenaren en vakbonden. Samen beslissen ze over de beloning van zowel medewerkers als aandeelhouders. De cao is dan niet alleen een strijdtoneel voor kruimels, maar voor hoe de koek in Nederland verdeeld

2 MEER INVLOED MET EEN STERKERE VAKBOND

Tekst: Ruud Kuin

Sinds de jaren zestig is de organisatiegraad van werkenden gehalveerd, terwijl bedrijfseigenaren nog steeds met 90 procent georganiseerd zijn. In dezelfde periode is de verzorgingsstaat zo ongeveer afgebroken.

HOE ZIT HET?

Het staat vast dat de vakbeweging de afbraak van de verzorgingsstaat niet heeft kunnen voorkomen. Waar tot de jaren negentig het vaste contract de norm was, is nu 37 procent van de werkenden opgezadeld met een onzeker flexcontract. De werkloosheidsverzekering is in duur meer dan gehalveerd en de voorwaarden zijn aangescherpt. De lonen zijn, gecorrigeerd voor inflatie, sinds de jaren tachtig nauwelijks gestegen. De ongelijkheid tussen de top en de rest is toegenomen.

De organisatiegraad is in Nederland gedaald van 39 procent in 1960 tot 19 procent nu. Deze daling heeft in ieder geval te maken met de flexibilisering, veranderingen in werkgelegenheid en opleidingsniveau. Van de flexmedewerkers is slechts 5 procent lid van een vakbond. In de sectoren waar de vakbeweging traditioneel sterk was, zoals de bouw en de industrie, daalt de werkgelegenheid snel. Terwijl het aantal banen snel groeit in sectoren waarin de vakbeweging al zwak was, zoals de dienstverlening. Daarnaast zijn lager geschoolden traditioneel vaker lid van een vakbond, terwijl de bevolking steeds hoger opgeleid is. Ondanks de organisatiegraad van 19 procent, bepaalt de vakbeweging nog steeds voor 80 procent van de werkenden hun arbeidsvoorwaarden. Daarmee zwelt de discussie over de representativiteit aan.

WAT ER AL GEBEURT

Vanuit de regering gebeurt niets om de positie van de vakbeweging te versterken. Als vakbonden zich naar de mening van de regering niet constructief genoeg opstellen, wordt onmiddellijk fijntjes benadrukt dat vakbonden niet representatief zijn voor alle medewerkers. In dit klimaat wordt de algemeenverbindendverklaring van cao's met enige regelmaat ter discussie gesteld. Het gebeurt ook steeds vaker dat stakingen door rechters worden verboden, waarmee het zwaarste wapen als drukmiddel minder effectief werkt. Er ontstaan daardoor bewegingen buiten de vakbeweging om, zoals PO in Actie, en bedrijfseigenaren maken in dit klimaat de medezeggenschap steeds belangrijker. In plaats van versterking, vindt eerder verdere verzwakking plaats. De grootste vakbond doet pogingen om sterker op de werkvloer te worden, maar dat heeft het tij nog niet kunnen keren.

WAT KUNNEN WE DOEN?

REPRESENTATIEVERE VAKBONDEN MET MEER INVLOED

Elke vakbond kan een cao afsluiten, die ook algemeenverbindend verklaard kan worden. Ongeacht hoe groot deze bond is. Zo kunnen kleine bonden achter de rug van de grootste bond om cao's afsluiten. Daarnaast hebben we te maken met een dalend ledental van bonden. Ze houden hun formele invloed, maar zijn steeds minder representatief. Om vakbonden sterker te krijgen moet aan beide problemen wat gedaan worden. Dat





kan bijvoorbeeld door een representativiteitseis in te stellen. Voordat een vakbond een cao kan afsluiten moet deze dan een bepaald percentage leden georganiseerd hebben. Denk bijvoorbeeld aan een eis als de gemiddelde organisatiegraad nu: 20 procent. In sectoren waar een bond goed georganiseerd is, kan deze dan niet meer ondermijnd worden door een kleine bond. En in sectoren waar bonden slecht georganiseerd zijn, heeft de bond een prikkel om zich daar te organiseren.

In de huidige situatie kan een kleine vakbond een grote bond omzeilen daar minder hoge eisen aan de arbeidsovereenkomst te stellen. Daar hebben ze ook nog eens financieel voordeel bij, doordat bonden door bedrijfseigenaren betaald krijgen per afgesloten cao. De grootste vakbond kan daardoor 'gedwongen' worden flinke concessies te doen uit angst buitenspel te staan. Hiervan zijn helaas tal van voorbeelden te noemen in de zorg en de detailhandel. Nu wordt een lage representativiteit beloond, wat nadelig is voor medewerkers. Een representativiteitseis belooft grote representativiteit met meer invloed.

GROTERE VAKBOND, MEER RECHTEN

Een vakbond die een minimaal percentage vertegenwoordigt zou ook meer zeggenschap moeten krijgen over wat er in sectoren en bedrijven gebeurt. Hierbij kan worden gedacht aan zeggenschap over de winstdeling (zie pagina 22) en over belangrijke besluiten die de positie van de medewerkers raakt, zoals bij reorganisaties. Wanneer bonden representatiever geworden zijn, kan ook een verbod worden ingesteld op het afsluiten van een cao met de ondernemingsraad. Daarbij komen bonden namelijk buitenspel te staan.

INDIVIDUELE BELANGEN, COLLECTIEF BEHARTIGD

Het kan geen toeval zijn dat de organisatiegraad in de Scandinavische landen en België ver boven de 50 procent ligt en daarmee fors hoger is dan in alle andere westerse landen. Wat de Scandinavische landen en België gemeen hebben is de belangrijke rol van de vakbonden in de uitvoering van de sociale zekerheid. De Nederlandse vakbonden zouden dan ook een grotere rol moeten krijgen in de sociale zekerheid. Daarnaast moet de Nederlandse vakbeweging veel nadrukkelijker een link leggen tussen individuele en collectieve belangenbehartiging. Achter verschillende individuele problemen ligt vaak een collectieve oorzaak in het bedrijf of de bedrijfstak. Dus van individuele service naar het aanpakken van oorzaken.

STAKEN

Het ultieme en belangrijkste wapen van de vakbeweging, het collectieve actierecht, mag niet verder worden uitgehold. De belangen van bedrijfseigenaren moeten per definitie geen rol spelen in de afweging of de staking verboden kan worden. Alleen in hele bijzondere uitzonderingsgevallen, die de volksgezondheid of de staatsveiligheid raken, kan door een rechter nog een verbod worden uitgesproken. Daarnaast moet collectieve actie niet alleen mogelijk zijn als laatste redmiddel, maar ook in eerder stadium. ■

3 GEEN CONCURRENTIE TUSSEN MEDEWERKERS

Tekst: Ruud Kuin en Eduard van Scheltinga

Meer dan 3 miljoen Nederlanders hebben een onzeker contract. Dat is maar liefst 37 procent van de werkenden. Dat enorme aantal verzwakt de onderhandelingspositie van de vakbeweging. De flexmedewerkers zijn veelal geen lid van de vakbond. Hun positie is vaak uiterst kwetsbaar, want zij hebben drie keer onzekerheid. Aan het begin van de week weten ze niet wanneer ze moeten werken. Aan het eind van de maand weten ze niet hoeveel, of beter gezegd hoe weinig geld er op de bankrekening bijkomt. En zij weten niet of ze over een paar maanden überhaupt nog een baan hebben. Daardoor kunnen ze nauwelijks toekomstplannen maken. Zij hebben vaak moeite om een huis te kopen, stellen het krijgen van kinderen uit en hebben dagelijks geldzorgen.

HOE ZIT HET?

Door de grote verschillen in arbeidskosten tussen vaste en flexmedewerkers zijn medewerkers concurrenten van elkaar geworden. Deze concurrentie staat hun eigen welvaart in de weg. Dat analyseerde Karl Marx al in het Communistisch Manifest. Dat zit zo. Met weinig banen en veel medewerkers, kun je werk krijgen door een lager loon te accepteren dan anderen. Zo zorgt concurrentie ervoor dat de lonen omlaag gaan. Ondertussen zorgt concurrentie tussen kapitalisten ervoor dat zij hun kapitaal steeds verder vergroten. Oftewel: de ongelijkheid groeit. Het vaste contract en algemeen verbindend verklaren van cao's waren overwinningen van de vakbonden waarmee een stop op concurrentie kwam. De flexibilisering van arbeid met nul-urencontracten, tijdelijke contracten en zzp'ers leidt opnieuw tot loonconcurrentie tussen medewerkers.

WAT ER AL GEBEURT

Na jaren waarin de overheid flexibilisering met prijsverschillen aanwakkerde, lijken de ideeën hierover te veranderen. Er daalt een inzicht in dat onzeker werk bijdraagt aan de lage lonen. Ook is duidelijk geworden dat de flexibilisering in Nederland veel verder is gegaan dan in andere landen. De meest besproken oplossing hiervoor komt uit de koker van D66: de vaste contracten onzekerder maken en flex ietsje zekerder. Daarmee wordt het makkelijker om mensen te ontslaan. Vanaf volgend jaar wordt flexwerk iets duurder dan vast werk, doordat de WW-premie die bedrijfseigenaren moeten betalen bij onzekere contracten hoger wordt dan bij een vast contract. Daarnaast wil de regering een bepaalde schijnconstructie (contracting) verbieden en een minimumtarief van 15 euro invoeren voor zzp'ers. Maar een belangrijk prijsverschil tussen vaste contracten en tijdelijk werk blijft overeind. Is er geen werk, dan wordt bij tijdelijke contracten niets betaald.

WAT KUNNEN WE DOEN?

OVERBODIGE TIJDELIJKE CONTRACTEN UITBANNEN

Er worden telkens nieuwe constructies verzonnen, zoals nul-urencontracten, min-max-contracten, uitzendovereenkomsten, zzp, payroll, contracting, en morgen is het weer





‘Flexibilisering van arbeid leidt opnieuw tot loonconcurrentie tussen medewerkers.’

iets anders. Allemaal constructies die feitelijk betekenen dat het risico op een wisselende hoeveelheid werk volledig bij medewerkers komt te liggen, waar dat met een vast contract bij de bedrijfseigenaar ligt. Bij tijdelijke constructies geldt: geen arbeid, geen loon. Tot ver in de jaren negentig was het in de bouw echter verboden om met flexmedewerkers te werken. En recent is in de ouderenzorg met een organizing-campagne een verbod op nul-urencontracten afgedwongen. Het vaste contract moet weer de norm worden, waarmee het risico op een wisselende hoeveelheid werk weer bij de bedrijfseigenaar komt te liggen. Daarnaast moet een forse toeslag voor flexmedewerkers een rem zetten op het gebruik van (nieuwe) flexconstructies.

SCHIJNZELFSTANDIGHEID UITBANNEN

Een groot deel van de zzp'ers is in feite schijnzelfstandige. Zij zijn door het ontbreken van alternatieven en onderhandelingsmacht gedwongen deze constructie te aanvaarden. Denk aan de pakket- en maaltijdbezorgers en de taxichauffeurs van Uber. Er zijn verschillende oplossingen om de schijnzelfstandigheid te bestrijden. Allereerst moeten de belastingvoordelen voor zzp'ers geleidelijk worden afgebouwd in combinatie met het bieden van alternatieven voor een pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekering. Daardoor wordt een belangrijk deel van het prijsverschil ongedaan gemaakt. Daarnaast moet er wettelijk een scherper onderscheid worden gemaakt tussen een medewerker en een zzp'er. In Californië is in een nieuwe wet bepaald dat zzp'ers niet kunnen worden ingezet op de hoofdactiviteit van een bedrijf. Daardoor wordt het bijvoorbeeld voor Uber onmogelijk om zzp'ers als chauffeur te laten werken.

ARBEIDSMIGRATIE REGULEREN

De verschillen in sociale zekerheidspremie moeten ongedaan worden gemaakt door in het land van tewerkstelling voor iedereen dezelfde premies verplicht te stellen. Daarnaast moet de arbeidsmigratie gereguleerd worden door middel van tijdelijke vergunningen, gekoppeld aan de volgende voorwaarden: in de sector moeten minimaal 50 vacatures op duizend banen minimaal 5 weken openstaan, in de sector is maximaal 20 procent van de medewerkers arbeidsmigrant en de loongroei moet de afgelopen drie jaar boven de indexatie liggen. ■

4 BELASTING OP KAPITAAL MOET OMHOOG

Tekst: Tijmen Lucie

Kapitaal wordt in Nederland weinig belast, in tegenstelling tot arbeid. Dat geldt zowel voor kapitaal van grote bedrijven als van rijke individuen. Beide hebben tal van mogelijkheden om hun belastingdruk omlaag te brengen. Het gevolg: minder belastinginkomsten voor de overheid, groeiende ongelijkheid tussen kapitaalbezitters en loonafhankelijken, en toenemende invloed van kapitaalbezitters op politiek en economie.

HOE ZIT HET?

Vaak wordt gesteld dat kapitaal internationaal mobieler is dan arbeid en daardoor gevoeliger voor de verhoging of verlaging van belastingdruk. Het is daarom vanuit economisch oogpunt verstandiger om de lasten op kapitaal te verlagen: anders gaat het ergens anders heen, waar het voordeliger is. Alle landen zijn in deze gedachtegang meegegaan, waardoor de lasten op kapitaal overal naar beneden zijn gebracht. Ook in Nederland hebben opeenvolgende regeringen, van PvdA tot VVD, alles in het werk gesteld om het kapitaal in de watten te leggen. De winstbelasting is in stappen omlaag gebracht, de kapitaalsbelasting is afgeschaft, zo ook de vermogensbelasting, de erfbelasting is verlaagd, enzovoort, enzovoort. Daardoor is de belastingdruk steeds meer verschoven van kapitaal naar arbeid.

WAT ER AL GEBEURT

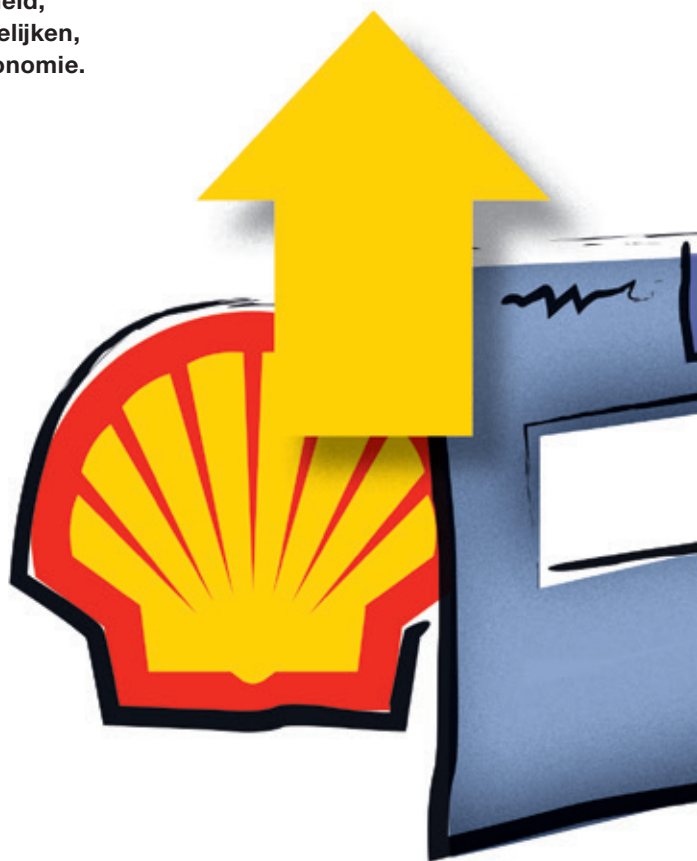
Ook Rutte III heeft de belasting op kapitaal verder verlaagd. Zo daalt de winstbelasting voor grote bedrijven. Aanvankelijk stapsgewijs van 25 naar 22,25 procent in 2021, maar vanwege het niet doorgaan van de afschaffing van de dividendbelasting voor buitenlandse aandeelhouders, zelfs naar 20,5 procent.

WAT KUNNEN WE DOEN?

WINSTBELASTING OMHOOG

Het wordt tijd om de race naar beneden te keren. De winstbelasting voor grote bedrijven (vennootschapsbelasting) is in veertig jaar tijd meer dan gehalveerd: van 48 procent in 1980 naar 20,5 procent in 2021. Multinationals moeten eindelijk eens hun eerlijke deel aan belastingen gaan betalen. Zeker als je bedenkt dat deze in werkelijkheid niet meer dan een paar procent betalen. Of soms helemaal niets, zoals Shell, Philips en Akzo Nobel. Dat kunnen ze doen door gebruik te maken van de vele mogelijkheden die het Nederlandse belastingstelsel biedt om belasting te ontwijken. Een andere optie is door een afspraak te maken met de Belastingdienst, die dan ook nog eens geheim blijft. En tot slot doordat de belastinggrondslag voor de winst steeds kleiner gemaakt wordt, bijvoorbeeld met aftrekposten. Voor kleine bedrijven zijn dergelijke mogelijkheden niet weggelegd. Die betalen het volle pond. Aan dit ongelijke speelveld moet een einde worden gemaakt.

Kapitaal kan flink meer aan de schatkist bijdragen met een verhoging van de winstbelasting, het stoppen van belasting-



ontwijking en geheime afspraken met de Belastingdienst, en een verruiming van de belastinggrondslag voor winst. Dat zou er wel toe kunnen leiden dat multinationals uitwijken naar andere landen. Maar zeker is dat allerminst, want het belastingklimaat is niet de enige reden dat bedrijven hier gevestigd zijn. Ook de gunstige geografische ligging, uitstekende infrastructuur en transportmogelijkheden, hoog opgeleide beroepsbevolking en kwalitatief goede gezondheidszorg spelen een belangrijke rol in de keuze voor Nederland. Mochten multinationals hun activiteiten toch naar elders verplaatsen, dan kan dat inderdaad ten koste gaan van economische groei en werkgelegenheid. Maar als je de belastingopbrengsten afzet tegen de duizenden miljarden aan kapitaal die jaarlijks door Nederland stromen, dan zijn deze nihil. Daarbij kun je je afvragen welk maatschappelijk nut wordt gediend door diegenen die grote bedrijven helpen om zo min mogelijk

‘Opeenvolgende regeringen hebben alles in het werk gesteld om kapitaal in de watten te leggen.’



belasting te betalen. Deze veelal hoogopgeleide medewerkers zouden in sectoren waar momenteel grote tekorten zijn, zoals het onderwijs, de zorg, de techniek of ICT, van veel meer waarde kunnen zijn.

VOER DE KAPITAALSBELASTING OPNIEUW IN

Tot 2006 kende Nederland een kapitaalsbelasting. Dit was een heffing van 0,55 procent op uit te brengen aandelen. Hoewel het tarief sinds de invoering in 1976 al stapsgewijs verlaagd was van 1 naar 0,9 naar 0,55 procent, zou het blijven bestaan van de heffing ‘een slecht signaal’ afgeven, zo werd beweerd. Duitsland, Frankrijk en Groot-Brittannië hadden de heffing immers al afgeschaft en het bedrijfsleven zag het bestaan van de kapitaalsbelasting in Nederland als een concurrentienadeel. Beleggingsinstellingen dreigden Nederland te verlaten als de kapitaalsbelasting niet werd afgeschaft. En dus gebeurde dat,

overigens zonder dat er een haan naar kraaide. Wederom ging Nederland mee in de race naar beneden van de belasting op kapitaal. Zonder dat duidelijk was wat de toegevoegde waarde hiervan was voor de reële economie. Terwijl de maatregel wel zo’n 200 miljoen euro kostte. Herinvoering van een kapitaalsbelasting zou daarom het overwegen waard zijn. Mogelijk leidt dat tot wat minder investeringen, maar je geeft wel een belangrijk signaal af aan kapitaal, namelijk dat het ook gewoon belasting moet betalen.

VERHOOG DE ERFBELASTING

Zoals gezegd wordt kapitaal in Nederland nauwelijks belast. Dat geldt voor vermogens, vermogenswinsten en erfenissen. Neem de erfbelasting. Volgens premier Rutte de minst rechtvaardige van alle belastingen: ‘Je hele leven betaal je al belasting en als je per ongeluk wat overhoudt, komt het blauwe gevaar nóg een keer langs.’ Tijdens zijn eerste kabinet maakte hij dan ook meteen werk van het verlagen van de erfbelasting. Sinds 2010 worden erfenissen nog maar met gemiddeld 12 procent belast. De vraag is hoe rechtvaardig dat is, want iemand die een erfenis ontvangt heeft daar geen enkele inspanning voor hoeven leveren. Waarom zou je onverdiend inkomen niet veel zwaarder belasten? Zeker als je bedenkt dat het werkelijke tarief van de erfbelasting nog veel lager ligt, vanwege allerlei schenkingsconstructies en andere vrijstellingen. Het zijn bovendien vooral de grote erfenissen die worden ontlast. Je zou daarom nalatenschappen boven een bepaald bedrag met een oplopend tarief kunnen belasten. Kleine erfenissen worden zo ontzien en de overheid krijgt meer inkomsten binnen om allerlei belangrijke zaken mee te financieren. ■

5 MINIMAAL EEN FATSOENLIJK BESTAAN

Tekst: Eduard van Scheltinga

In het rijke Nederland zijn steeds meer werkende armen. Elke dag hard werken voor je geld en onder de streep in armoede leven. Dat is de realiteit voor 320.000 Nederlanders, vooral werkende zzp'ers en alleenstaanden, becijferde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

HOE ZIT HET?

Volgens het SCP wordt armoede onder werkenden vooral veroorzaakt door te lage uurtarieven voor zzp'ers en voor mensen in loondienst die te weinig werkuren krijgen. Het aantal zzp'ers stijgt, inmiddels al tot 1,3 miljoen. Zij gaan over hun eigen tarieven. De concurrentie op de markt dwingt hen om de tarieven steeds te verlagen, zelfs tot onder de armoedegrens. Maar ook mensen in loondienst kunnen te maken krijgen met armoede: door flexibilisering. Nul-urencontracten, tijdelijke contracten en uitzendwerk geven geen verzekering van een minimaal aantal uren werk. Zo kan het gebeuren dat steeds meer mensen door de bodem van een fatsoenlijk leven zakken.

WAT ER AL GEBEURT

De regering heeft gevraagd om een onderzoek. De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft een rapport gepubliceerd. Het meest concrete voorstel nu: een stop op de exorbitante verhoging van verkeersboetes bij wanbetaling. De Vereniging van Nederlandse Gemeenten zegt dat gemeenten wel meer willen doen, maar hooguit wat symptomen kunnen bestrijden met verbeterde minimaregelingen. De verantwoordelijkheid voor de oorzaken leggen de gemeenten bij Den Haag.

WAT KUNNEN WE DOEN?

VERHOOGING MINIMUMLOON VOLGENS DE PVD A

Er zijn verschillende minimumloontarieven. Een op basis van een 40-urige werkweek, van een 36-urige, enzovoort. De PvdA heeft voorgesteld om ongeacht de gangbare werkweek in de betreffende sector, één minimumuurloon in te voeren: op basis van de 36-urige werkweek. Voor de grote groep mensen die nu een minimumloon op basis van 36 uur krijgen, verandert er dus niets. De PvdA verkoopt het als een verhoging van 10 procent, maar het gaat gemiddeld om slechts 4 procent. De tekst waarin dit voorstel wordt verpakt is een stuk mooier dan de inhoud. Het is weliswaar goed om te doen, de SP stelt het dan ook voor. Maar op zichzelf is het niet genoeg en bij de PvdA blijft het hierbij.

10 PROCENT VERHOOGING VAN DE SP

De SP heeft voorgesteld om dit met 10 procent te verhogen: van 9,44 naar 10,38. Het grote voordeel van dit voorstel ten opzichte van het PvdA-voorstel is dat iedereen met minimumloon er geld bij krijgt. Sterker nog, een hoger minimumloon duwt de cao-loonschalen daarboven ook omhoog. Daardoor gaan vrijwel alle middenklasselonen mee omhoog. Er zijn niet alleen voordelen. De uitkeringen zijn aan het minimumloon gekop-



peld. Dus als het minimumloon omhooggaat, is de overheid meer kwijt aan uitkeringen. Nu kun je betogen dat die ook weleens wat omhoog mogen. Maar hierdoor kost een verhoging van het minimumloon alleen al €3 miljard extra. Nadere studie naar de berekening levert op dat vrijwel alles opgaat aan hogere AOW: de uitkering om armoede onder 65-plussers te voorkomen.

Geïnspireerd door de succesvolle campagne *Fight for Fifteen* in de VS, is de grootste Nederlandse vakbond FNV gestart met een campagne voor een minimumloon van €14. Die eis is hoger, maar in de kern niet fundamenteel anders dan 10 procent verhoging. Waar 10 procent verhoging €3 miljard kost, zal dat bij €14 uiteraard wel hoger zijn.



‘Door flexibilisering zakken steeds meer mensen door de bodem van een fatsoenlijk bestaan.’

LEEFBAAR LOON BEREKEND DOOR NIBUD, ZOALS *LIVING WAGE* IN VK

De Britse regering heeft op dit moment een minimumloon ingesteld van £7,70. Volgens velen is dit bedrag veel te laag om in het Verenigd Koninkrijk van te kunnen leven. Daarom stelt de *Living Wage Foundation* jaarlijks het ‘leefbaar loon’ vast. Zo’n 5000 bedrijfseigenaren betalen hun medewerkers minimaal dit bedrag. Een volledig vrijblijvend voorbeeld, met daardoor een beperkt bereik. De bedrijven die zich aansluiten zouden zonder dit initiatief mogelijk ook een hoger loon betalen dan het minimumloon. Als campagne heeft het echter wel invloed. Mede door de campagne *Living Wage* heeft de Britse regering het minimumloon voor 25-plussers verhoogd naar £8,20.

De definitie van het leefbaar loon is ook interessant voor Nederland: een inkomen dat minimaal nodig is voor een fatsoenlijk leven. Dat is eigenlijk wat het wettelijk minimumloon had moeten zijn. Ook in Nederland is het minimumloon niet genoeg. En van jaar tot jaar verschilt het wat minimaal nodig is voor een fatsoenlijk leven. Daarom berekent het Nibud jaarlijks onafhankelijk een leefbaar loon. De overheid gebruikt de berekening vervolgens om jaarlijks het wettelijk minimumloon vast te stellen.

INVOEREN MINIMUMTARIEF VOOR ZZP’ERS (GELIJK AAN MINIMUMLOON)

Als het over het tekortschietende minimumloon gaat, wordt vaak vergeten dat het wettelijk minimumloon al lang niet meer het daadwerkelijke minimale loon is. Veel mensen werken als zzp’er en bepalen zelf hun tarieven. Dat klinkt heel vrij, maar is voor het slechtst betaalde werk een onderwerping aan de concurrentietucht van de markt. Dat betekent steeds lagere tarieven, tot zelfs onder het minimumloon. Totdat zzp-constructies zijn uitgebannen, kan een minimumtarief worden ingevoerd. Dat is een stop op de race naar beneden. Dit tarief moet gelijk zijn aan het wettelijk minimumloon, zodat daarop geen concurrentie ontstaat tussen zzp en loondienst. ■

