

Winsten en lonen

Position paper AVV voor rondetafelgesprek bij Cie SZW van de Tweede Kamer op 24 mei 2023

De toegenomen inflatie vanaf de zomer van 2021 lijkt in Nederland op korte termijn te leiden tot een herverdeling van arbeid naar kapitaal. Terwijl de winsten van vooral grotere bedrijven toenemen, nemen de reële lonen af. Dat is met name een probleem voor de huishoudens met lage inkomens, omdat zij veelal geen buffer hebben en een relatief groot deel van hun inkomen besteden aan goederen waarvan de prijs het meest gestegen is: energie en levensmiddelen.¹ Deze recente ontwikkeling komt bovenop de daling van de arbeidsinkomensquote (aiq), die al veel langer gaande is en die AVV zorgen baart.²

AVV is van mening dat overheid, werkgevers en vakbonden ervoor dienen te zorgen dat de aiq weer op niveau komt en blijft, en dat inflatie niet leidt tot armoede. Primair ligt hier een taak voor de overheid die zich moet richten op (i) het verder verhogen van het minimumloon, (ii) het terugdringen van mogelijkheden tot het ontwijken van belasting en (iii) het verkleinen van de kloof tussen vast en flex. Daarnaast hebben overheid, werkgevers en vakbonden de gezamenlijk belang om (iv) de cao-dekkingsgraad te verhogen. Tenslotte (v) pleiten wij voor een focus op de aiq in plaats van de koppeling tussen bedrijfswinsten en het loon van werknemers.

i. Overheid: Het minimumloon verder verhogen

Economische studies naar de effecten van de hoge inflatie wijzen uit dat de laagste lonen de hardste klappen krijgen, terwijl zij die tegelijkertijd het slechtst kunnen opvangen.³ Het verder verhogen van het minimumloon is de effectiefste en eenvoudigste wijze om verarming van werkenden door inflatie tegen te gaan.

ii. Overheid: Terugdringen mogelijkheden ontwijken van belasting

Keer op keer slagen met name internationale ondernemingen en hun fiscale adviseurs erin routes te ontdekken om belasting te ontwijken.⁴ De overheid heeft hier een primaire taak deze routes tegen te gaan en bedrijven hun eerlijke deel te laten bijdragen aan het collectieve goed. Winsten en lonen komen weer meer in verhouding te liggen, als belastingontwijking wordt tegengegaan.

iii. (Vooral) overheid: Kloof tussen vast en flex verkleinen

Een veel groter gevaar voor de lonen dan stijgende winsten ziet AVV in de vergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt. Bedrijven knippen werk op in steeds kleinere stukjes, besteden die stukjes uit, vaak omdat gespecialiseerde bedrijven dat goedkoper kunnen doen. Hiermee verbreken zij de contractuele band tussen de werkgever en de onderneming waarin de werknemer werkt, en bestaat

¹ Simulaties van het CPB van juni 2022 suggereren dat 1,2 miljoen huishoudens door de stijgende energieprijzen en vaste lasten moeite krijgen om in hun levensonderhoud te voorzien. Dat is 15% van het totale aantal huishoudens in Nederland. Zie: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Publicatie-Stresstest-kosten-van-levensonderhoud.pdf>.

² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/27/aandeel-arbeid-in-de-economie-laatste-jaren-op-lager-niveau>.

³ Zie de eerdergenoemde CBP-studie 'Stresstest kosten van levensonderhoud' (juni 2022). Daarnaast voorspelt het CPB in de voorjaarsraming van maart 2023 dat het aantal mensen onder de armoedegrens in Nederland zal stijgen van 815.000 naar bijna 1 miljoen (waaronder 230.000 kinderen), onder meer door het wegvallen van tijdelijke inkomstenmaatregelen voor de laagste inkomens. Zie: <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2023>. De SER becijferde in 2021 dat er in Nederland 220.000 werkende armen in Nederland zijn.

⁴ Nederland is een belangrijke schakel in het internationaal doorsluizen van ondernemingswinsten. Zie het CPB rapport 'Nederland doorsluisland doorgelicht': <https://www.cpb.nl/doorsluisland-nl-doorgelicht>. Het CBS becijferde in 2019 dat de effectieve vennootschapsbelastingdruk voor grote ondernemingen is gedaald van 23,9 procent in 2006 naar 17,1 procent in 2017: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/43/de-effectieve-vennootschapsbelastingdruk-2006-2017>.

het risico dat de door de werknemer verrichte arbeid gemakkelijker verwordt tot handelswaar, vooral waar sprake is van lager betaalde arbeid. Doordat veel wettelijke normen gekoppeld zijn aan het juridisch werkgeverschap van de eigenaar of exploitant van de onderneming waarin de werknemer de arbeid verricht, missen die normen hun doel wanneer de werkgever niet dezelfde is als diegene die de betreffende onderneming drijft. Bedrijven bereiken daarmee bijvoorbeeld dat ze alleen nog maar lonen hoeven te betalen voor de periode dat ze die activiteiten nodig hebben of dat ze onder de cao en het pensioenfonds van de sector uitkomen. Het ondernemersrisico komt hiermee bij de werknemer te liggen, echter zonder de bijbehorende 'risicopremie' in de vorm van winst.⁵ De Nederlandsche Bank gaf in 2018 al aan dat verregaande flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt een belangrijke verklaring biedt voor de dalende aiq.⁶

Niet alleen komt het risico 'geen werk, geen loon' bij de flexwerknemers te liggen, deze worden ook nog eens geconfronteerd met een vrijwel permanente beschikbaarheid om toch een leefbaar loon bij elkaar te scharrelen.⁷ De effecten van het feit dat je maar voor een aantal uur per week betaald wordt zijn, uiteraard, vele malen groter dan van een loonindexatie die (misschien tijdelijk) een paar procent achterloopt bij de inflatie. Uitzendkrachten hebben er daarenboven mee te maken dat het risico van ziekte geheel en al bij hen ligt, aangezien de Flexwet en de ABU uitzend-cao regelen dat de uitzendovereenkomst automatisch eindigt bij ziekte.⁸

Voormalig topambtenaar en CDA-prominent Borstlap zei bij de presentatie van het rapport 'In wat voor Land Willen Wij Werken' dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt door de wildgroei aan contractvormen *'economisch schadelijk, rechtsstatelijk niet te handhaven en sociaal problematisch'* is. Dat laat niets aan duidelijkheid te wensen over. Volgens AVV is flexibilisering een groter en urgenter probleem dan een loonindexatie die mogelijk niet voor iedereen de inflatie (tijdelijk) voldoende compenseert, juist vanwege de gevolgen voor de lonen. In het MLT-advies van juni 2021 heeft de SER een slap aftreksel gepresenteerd van de adviezen van de commissie Borstlap.⁹ Eén van de leden van de commissie, Johan Zwemmer, veegt de vloer ermee aan: *'In het SER-advies zijn deze adviezen niet overgenomen. Sterker nog, hoewel het hier gaat om een middellange termijnadvies, ontbreekt hierin überhaupt een visie op arbeidsrechtelijke driehoeksverhoudingen, en de wijze waarop deze zouden moeten worden gereguleerd.'*¹⁰

De minister van SZW heeft helaas de beoogde oplossingen zoals voorgesteld in het rapport Borstlap naast zich neergelegd en gekozen voor het slappe SER-aftreksel. De minister laat hiermee het uitgangspunt van het keukentafelakkoord uit 1996¹¹ en de daaruit voortvloeiende Flexwet in stand: *'een palet aan arbeidscontractvormen met voor iedere vorm een eigen evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid'*. Het rapport Borstlap wilde juist een einde maken aan dat uitdijende palet van

⁵ Voor een argument dat deze risico-verschuivingen naar flex werkers moreel problematisch zijn, zie sectie 2 van Bieber, Friedemann, and Jakob Moggia. 2020. "Risk Shifts in the Gig Economy: The Normative Case for an Insurance Scheme against the Effects of Precarious Work." *Journal of Political Philosophy* 29(3): 281-304.

⁶ <https://www.dnb.nl/algemeen-nieuws/dnbulletin-2018/flexibilisering-arbeidsmarkt-gaat-gepaard-met-daling-arbeidsinkomensquote/>

⁷ Voor een argument dat permanente beschikbaarheid schadelijk is voor werknemers zelf en het goed functioneren van democratieën ondermijnt, zie hoofdstuk 4 van Rose, Julie. 2016. *Free Time*. Princeton: Princeton University Press.

⁸ Al heeft de Hoge Raad uitgesproken dat een cao-bepaling die inhoudt dat uitzendovereenkomsten zonder meer eindigen in het geval van ziekte van een uitzendkracht niet rechtsgeldig is:

<https://www.hogeraad.nl/actueel/nieuwsoverzicht/2023/maart/hoge-raad-uitzendovereenkomst-eindigt-ziekte-uitzendkracht/>.

⁹ Het advies is hier te vinden: <https://www.ser.nl/nl/adviezen/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025>.

¹⁰ Arbeidsrechtelijke arbeidsverhoudingen. BoomJuridisch, 2021. Mr. J.P.H. Zwemmer. P. 111.

¹¹ 'Flexibiliteit en Zekerheid', vastgesteld 3 april 1996 door de Stichting van de Arbeid.

arbeidscontractsvormen. Door Borstlap te negeren, laat de minister expliciet de mogelijkheid open dat werk in permanente tijdelijkheid wordt verricht, overigens in strijd met de Europese richtlijnen en jurisprudentie.¹² Een gemiste kans om de positie van de echt kwetsbaren op de arbeidsmarkt (en in het verlengde daarvan hun beloning) te verbeteren.

iv. Verhogen van de cao-dekkingsgraad

Meer dan een kwart van de werknemers in Nederland valt niet onder een cao en profiteert daarom niet van loonsverhogingen die vakbonden uitonderhandelen. De cao-dekkingsgraad daalt ook nog eens licht: van 75,4 procent in 2006 naar 71,5 procent in 2018. Het kabinet kan door invulling te geven aan de adviezen uit 5.3 van het rapport Borstlap tegengaan dat via een woekerend aantal mogelijke contractvormen als uitzenden, payrollen, contracting en detachering het aantal onder een sector-cao vallende werknemers daalt. Tevens kan het kabinet door invulling te geven aan adviezen uit 5.2 van het rapport Borstlap een oneigenlijke stimulans wegnemen om werknemers te vervangen door zzp-ers.

Een andere manier om de cao-dekkingsgraad te laten groeien, is het versoepelen van het avv-toetsingskader. Hiermee worden ondernemingen en deelsectoren in staat gesteld cao's te sluiten die maatwerk leveren, zonder dat zij zich gedwongen zien hun toevlucht te nemen tot de door Borstlap benoemde '*economisch schadelijke en sociaal problematische*' doorgeslagen flexibiliteit in driehoeksrelaties. Ondernemingen en deelsectoren met een eigen cao zouden automatisch dispensatie moeten krijgen van een sector-cao, zoals dat geval was tot 2007.

v. Focus op de arbeidsinkomensquote

AVV vindt een gezonde aiq van groot belang, wat overigens niet hetzelfde is als een één-op-één koppeling tussen bedrijfswinsten en lonen van werknemers.¹³ Ondernemers nemen werknemers aan om door hun inzet en de inzet van bedrijfsmiddelen winst te maken. Werknemers zetten daarbij hun persoonlijke arbeid in ten faveure van de ondernemer die de winsten van deze arbeid opstrijkt. Werknemers hebben een arbeidsovereenkomst, die dwingendrechtelijk wordt gedefinieerd door loon-arbeid-gezag. Dat houdt onder meer in dat bedrijven die nauwelijks winst of zelfs verlies maken, toch hun werknemers het afgesproken loon moeten betalen. Dat is het door de wetgever aangebrachte evenwicht.

Het is wat AVV betreft evident dat als tegenhanger voor bedrijven van het eenzijdig absorberen van verliezen, het maken van winst moet staan. Werknemers genieten in beginsel bescherming tegen baanverlies door de dwingendrechtelijke definitie van de arbeidsovereenkomst in samenhang met het ontslagrecht. Die ontslagbescherming voor vaste contracten bestaat in Nederland uit twee delen: een preventieve ontslagtoets en een ontslagvergoeding. Overigens gaat bovenstaande redenering alleen op voor werknemers met een vaste aanstelling. Voor veel flexcontracten is alleen de ontslagvergoeding van toepassing die in die gevallen marginaal is. Reden te meer om juist de flexwerkers afdoende bescherming te bieden in tijden met stijgende winsten en achterblijvende lonen en zo de aiq te verhogen.

¹² Zie bv. HvJ EU, 14 oktober 2020, C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823, JAR 2020/289.

¹³ Overigens geeft FNV in de hoedanigheid van medebestuurder van pensioenfondsen regelmatig blijk van de wens om meer rendement te kunnen maken, bijvoorbeeld door een soepeler financieel kader voor pensioenfondsen. Hogere rendementen dragen vanwege de samenhang met hogere winsten niet direct bij aan hogere lonen.