

WINSTEN EN LONEN

Notitie voor het openbaar rondetafelgesprek met de
Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer

Dirk Bezemer (d.j.bezemer@rug.nl)

woensdag 24 mei 2023

IN HET KORT

Doel is “inzicht in de verhouding tussen de winstontwikkeling en de loonontwikkeling bij bedrijven en de wenselijkheid van deze verhouding.” De loon/winst verhouding in grote bedrijven daalde sinds 1995 met 30 procent, de inkomens uit winst (dividenden) vervijfvoudigden. Andere huishoudens en het MKB komen in financiële nood.

De oplossingen liggen in: een veiliger arbeidsmarkt, stijging van lage en lagere-middenlonen, mededingingsbeleid en herinrichting van *governance* door overheid en polder. Deze maatregelen geven geen inflatiedruk en er zijn belangrijke economische voordelen: productiviteit, financiële veiligheid en sociale cohesie.

Het gaat om verdeling. Het bruto binnenlands product (de waarde van alles wat Nederland produceert) wordt verdeeld over winsten en lonen. Winsten zijn de beloning voor ondernemerschap of aandelenbezit, lonen zijn de beloning voor werk. Winst kan worden geïnvesteerd of worden omgezet in inkomen: in grote bedrijven als dividend aan aandeelhouders, in kleinere bedrijven direct als inkomen voor de ondernemer.

Bedrijven ontvangen het bbp als geld uit verkopen en bepalen hoe het verdeeld wordt over winsten en lonen. Bedrijven kunnen besluiten hun winsten te verhogen door prijzen te verhogen, onder voorwaarden. Maar werknemers kunnen zelf niet besluiten hun lonen te verhogen. Dit fundamentele verschil in macht over de verdeling van het economisch surplus opende de deur naar een onevenwichtige verdeling winsten/lonen. Hoe duwen we die deur weer dicht? Want:

Het evenwicht is zoek. De beloning van werk loopt sterk achter bij de beloning van ondernemen, en nog sterker bij de beloning van aandelenbezit.

- ⇒ De verhouding van lonen en winsten in bedrijven daalde van 1995 tot 2020 met 30 procent¹.
- ⇒ Dividenden van beursgenoteerde bedrijven zijn nu vijf maal zo groot als in 2000 (+500 procent), de lonen zijn er slechts een half maal zo groot (+50 procent) ([SOMO cijfers](#))
- ⇒ Winsten van Nederlandse beursgenoteerde bedrijven stegen over 2019-2022 drie maal sneller dan de loonkosten (36% en 12% - [FNV, 2023](#))

¹ Dat wil zeggen: de verhouding tussen het totaal aan [betaalde lonen](#) en de [bruto winsten](#) in grote bedrijven (niet-financiële vennootschappen en financiële instellingen) was in 2020 30 procent lager dan die verhouding in 1995 - en dit terwijl in 1995-2020 het [aantal gewerkte jaren met een derde steeg](#). De daling vond vooral plaats tussen 1995 en 2005. Een andere maatstaf, het aandeel van lonen in het bbp (dus niet slechts in bedrijven) daalde van 1980 tot 2017 met 18 procent en sinds 1990 met 9 procent ([CPB 2018](#)). Weer een andere maatstaf, de arbeidsinkomensquote (aiq) in de marktsector, beziet ook ontwikkelingen in kleine bedrijven (niet slechts vennootschappen) en gemengd inkomen (uit activiteiten door zelfstandigen en hun gezinsleden). De aiq is echter weinig informatief bij lage bbp-groei en mist kapitaalinkomen en afschrijvingen, twee belangrijke stromen voor hogere inkomens. De aiq daalde met 6 procent van 0.815 in 1995 naar .715 in 2020 (zie ook [Salverda 2018](#), [Ter Weel et al \(2018\)](#), [Feitsma en Van Scherrenburg \(2022\)](#), en het [Rondetafelgesprek Arbeidsinkomensquote](#) in 2018.)

Dit is geen natuurwet. Decennia van loonmatiging hebben de lonen op achterstand gezet. Het belastingstelsel stimuleert dat steeds meer van de winst als dividend wordt omgezet in inkomen, waardoor aandeelhouders neerwaartse druk op lonen en investeringen uitoefenen. Door bewuste arbeidsmarktflexibilisering - ook bij de overheid - is nu vier op de tien werkenden in Nederland flexwerker (Borstlap, [CBS](#)). Alles bij elkaar verzwakten deze beleidskeuzes de positie van werkenden, en vergrootten ze de marktmacht en dus de verdelingsmacht van (vooral de grotere) bedrijven.

Het gevolg is financiële nood bij huishoudens. De loonontwikkeling is immers de belangrijkste factor voor de koopkracht ([De Groote 2021](#)). Al vóór corona had een kwart van de Nederlandse huishoudens te weinig financiële buffer (DNB, Rabobank).

- ⇒ ... had één op de drie huishoudens heeft betalingsachterstanden, ook één op de drie worstelt met rondkomen ([Nibud](#), [DNB](#))
- ⇒ Het aantal klanten van voedselbanken steeg eind 2022 met 30 procent naar 120.000 per week. De armoede gaat toenemen (naar 915,000 in 2024 - [CPB 2023](#))

Het aantal verliesmakende bedrijven is in 2022 intussen nauwelijks hoger (22%) dan in 2019 (20% - [CPB 2023](#)). “De verdeling van de lasten en baten is scheef. De bedrijfswinsten nemen al een paar jaar toe, terwijl huishoudens te maken hebben met hogere energielasten.” - [CPB, juni 2022](#).

CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

De marktmacht van bedrijven en de achterblijvende lonen zijn een probleem.

- ⇒ In Nederland **verklaren winststijgingen meer dan de helft van de inflatie** in de tweede helft van 2022 ([CBS \(2023\)](#)), evenals in Europa ([ECB 2023](#)). Voor het hele jaar 2022 verklaren de in Nederland gerealiseerde overwinsten ongeveer een vijfde van de inflatie ([Rabobank, 2023](#)). Meer ongelijkheid in inkomens schaadt economische groei ([OESO 2014](#)), overwinsten door marktmacht ook (de ‘[profit paradox](#)’).
- ⇒ Achterblijvende lonen en onzekere banen leiden tot productiviteitsverlies ([Kleinknecht, 2020](#)). Ook tot financiële stress, met hoge maatschappelijke kosten.
- ⇒ Door de financiële kwetsbaarheid van huishoudens is de inflatie een groter probleem.
- ⇒ Het niet meedelen in economische groei voedt onvrede en daardoor politieke versplintering.
- ⇒ Mobiliseren van arbeid in essentiële beroepen kan niet zonder goede lonen.

Wat te doen? Wat is er te winnen?

- Het belastingstelsel is nu regressief ([Leenders en Lejour 2023](#)). Laat de *beschikbare* lagere en lagere-middeninkomens, waar de pijn zit, fors stijgen. De eventuele monetaire impuls op inflatie is dan geringer. Een onderbouwde verhoging is ongeveer [negen procent](#).
- De overheid als grootste werkgever geeft het goede voorbeeld. Ze dekt hogere lonen met lagere (fossiele) subsidies en hogere belastingen op bijv. (inkomen uit) inkomen en kerosine. Het tekort niet.
- Effectief mededingingsbeleid helpt tegen marktmacht, exorbitante winsten en inflatie.
- Looncoördinatie (niet slechts loonmatiging) is nodig, evt. gesteund door stakingen. Herinrichting van de *governance* in bedrijven door herbezinning op het aandeelhoudersmodel; denk aan een maatschappelijke adviesraad, [SFL, 2020](#))
- Ook bedrijven winnen bij winstmatiging en dividendmatiging: minder druk om schulden aan te gaan, meer investeringen, beter mededinging, hogere productiviteit, betere arbeidsverhoudingen.