

Investeringsloon

De rol van de overheid in een stagnerende markt-economie is geen gemakkelijke. Particuliere investeringen stagneren, de positie van de begroting en de betalingsbalans laten geen ruimte voor het opvoeren van de overheidsinvesteringen, terwijl direct overheidsingrijpen niet past in de marktorde. Wat als mogelijkheid rest, is het direct stimuleren van de particuliere investeringen door, wat in jargon heet, „het wegnemen van knelpunten”. Eén zo'n knelpunt is de financiering van de investeringen.

De laatste tijd begint er onder de sociale partners eensgezindheid te ontstaan over een mogelijk instrument om dit knelpunt aan te pakken. Door het invoeren van investeringsloon, waarbij werknemers een deel van hun loon in de vorm van risicodragend kapitaal ter beschikking stellen aan hun onderneming of aan een nationaal fonds, zou de financieringsproblematiek verlicht kunnen worden en zou bovendien de werkgelegenheid op direct zichtbare wijze bevorderd worden. Zowel de FNV (met uitzondering van de Voedingsbond en de ABVA), het CNV, minister Albada, alsook het VNO hebben zich positief over het investeringsloon uitgelaten. Ook buiten de commissie-Wagner is het blijkbaar mogelijk het met elkaar eens te zijn.

Toch kunnen er nog wel wat valse noten in deze samenzang worden verwacht, wanneer het erop aankomt overeenstemming te bereiken over de vraag of investeringsloon op ondernemings- of op nationaal niveau moet worden geregeld. Ondernemingsgewijze aanwending heeft het voordeel dat er een directe, motiverende band wordt geschapen tussen inleveren en het scheppen van werkgelegenheid (als we tenminste aannemen dat het investeringsloon niet gebruikt zal worden om arbeidsbesparende vervangingsinvesteringen te doen). Investeringsloon is dan een aantrekkelijker, en dus haalbaarder alternatief dan loonmatiging. Ondernemingsgewijze toepassing leidt echter wel tot verschillen in individuele risico's, en daarmee tot beloningsverschillen, voor de betrokken werknemers, en dat lijkt niet te passen in het tot nu toe gevoerde loonbeleid. Bovendien zullen bedrijven die geen investeringsmogelijkheden zien, de uit het investeringsloon vrijkomende financiële middelen niet productief kunnen besteden. Bij nationale organisatie van het investeringsloon kan dit probleem worden voorkomen door gerichte aanwending van de middelen. De vraag is dan wel, welke criteria gehanteerd zullen worden bij de belegging van de gelden. Coördinatie met het sectorbeleid lijkt in ieder geval wenselijk. Een probleem bij nationale toepassing is echter dat de zo belangrijke directe band tussen inleveren en werkgelegenheid wordt verzwakt. Het zal moeilijk kiezen zijn tussen deze varianten.

Er zijn meer punten die de partijen zich moeten realiseren bij de discussie over het investeringsloon. Zo wordt blijkbaar stilzwijgend de veronderstelling geaccepteerd dat het positieve effect op de werkgelegenheid van het (indirect) opvoeren van de investeringen opweegt tegen het negatieve effect van het gedeeltelijk wegvallen van de consumptieve vraag. Er kunnen enkele kanttekeningen

bij dit optimisme worden geplaatst. Naast de omvang van de uitgelokte investeringen die de bestedingsruimte moeten opvullen die door het terugvallen van de particuliere consumptie ontstaat, is de reactiesnelheid waarmee zij worden gerealiseerd van belang. Een aanzienlijke „time lag” tussen sparen en investeren kan het vertrouwen in het investeringsloon aantasten, en daarmee de bereidwilligheid van de werknemer om een deel van zijn loon aan de onderneming of het nationaal fonds af te staan. Een tweede kanttekening betreft het effect van het investeringsloon op de lopende rekening van de betalingsbalans. Weliswaar zal de terugval van de consumptie in eerste instantie de lopende rekening verbeteren, doch de uitgelokte investeringen gaan met een hoge invoer van buitenlandse kapitaalgoederen gepaard. Ten slotte is het resulterende effect op de werkgelegenheid sterk afhankelijk van de structuur van het bedrijfsleven. Het ongelukkige „toeval” wil, dat juist de sectoren die op de binnenlandse markt gericht zijn (met name de dienstensector), en dus het meest van de terugval van de consumptie te lijden hebben, een relatief hoge „arbeidsopnamecapaciteit” hebben.

Investeringsloon is dus niet het wondermiddel, waarvoor velen het houden. Daarmee is echter niet gezegd dat invoering niet het overwegen waard is. Recente ervaringen in Zweden met een variant op het investeringsloon, het spaarloon, geven zelfs reden tot enig optimisme. De Zweedse overheid heeft een half jaar geleden een systeem ontworpen, dat spaarders een belastingaftrek op het gespaarde bedrag van 30% verschaft. Werknemers kunnen ook van deze faciliteit gebruik maken door in een aandelenfonds van hun onderneming te participeren. Maandelijks wordt dan een vast bedrag in het fonds belegd, waarbij de mogelijkheid bestaat het belegde geld ook weer uit het fonds op te nemen. Ruim 150.000 Zweedse werknemers hebben al in een dergelijk fonds belegd. Naar schatting betekent dit een jaarlijkse kapitaalinjectie van Zw.kr. 500 mln. (zo'n f. 250 mln.) 1). Dit lijkt niet al te veel, maar als versterking van het eigen vermogen van het bedrijfsleven is het zeker de moeite waard. Het Zweedse systeem heeft als voordeel, dat het werknemers vrij laat te kiezen tussen consumeren en sparen. Hierdoor worden de problemen van loondifferentiatie voorkomen. Bovendien worden de financiële middelen nuttig gebruikt, doordat alleen bedrijven die reële investeringsmogelijkheden zien, een aandelenfonds zullen oprichten.

Wat in Zweden lukt, hoeft nog niet in Nederland te lukken. Wel kunnen we op dit punt wellicht iets van de ervaringen in het buitenland leren. Nu er onder de sociale partners eenstemmigheid is over het beginsel, kan de discussie over de vormgeving van het investeringsloon beginnen.

H. Kamps

1) *Het Financieele Dagblad*, 1 juni 1981.