

Meer werk door een bonusloonsysteem

Gebleken is dat loonkostenverlaging slechts in beperkte mate de werkloosheid heeft kunnen terugdringen. Velen hadden er meer van verwacht. Waarom dit niet is gebeurd poogt de auteur in onderstaand artikel te verklaren aan de hand van de ideeën van Weitzman. Om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren verdient het volgens deze theorie aanbeveling een nieuw type beloningssysteem in te voeren.

DRS. F.L. JANSEN

Fusies en overnames zijn aan de orde van de dag. Het tempo waarmee het aantal arbeidsuren daalt, dat voor het realiseren van een eenheid produkt nodig is, is ongekend hoog. Het is die wereld van schaalgrootte die een verenigd Europa noodzakelijk maakt. Het is ook in die wereld dat we met aanhoudende werkloosheid te kampen hebben. Zowel voor 1988 als voor 1989 verwacht het CPB nu meer dan 3% groei. Dat is drie maal zoveel als in 1987 in de Macro Economische Verkenning (nog voor 'zwarte maandag') werd voorzien. Het aantrekken van de economie heeft ondanks een beleid van loonmatiging en van het bevriezen van het minimumloon en de daarop gebaseerde uitkeringen, niet geleid tot een grotere daling van de werkloosheid dan voorspeld. Die ontwikkeling rechtvaardigt de vraag of we in die wereld van schaalgrootte wel mogen verwachten dat de werkloosheid kan worden opgelost door het verlagen van de loonkosten. Dit artikel betoogt dat dit, voorzichtig uitgedrukt, allerminst zeker is.

In een artikel in *The Economic Journal*¹ heeft Martin L. Weitzman op z'n minst plausibel gemaakt dat in een economie met toenemende meeropbrengsten bij schaalvergroting grote werkloosheid kan blijven bestaan. In een tweede artikel² heeft Weitzman laten zien dat er een klasse van beloningssystemen denkbaar is waarbij de arbeidsmarkt wél ruimt, ook in een economie met toenemende meeropbrengsten.

J.E. Meade heeft vervolgens een boek³ aan de ideeën van Weitzman gewijd waarin hij een aantal beloningssystemen uitwerkt waarbij de lonen op de een of andere manier van het resultaat van de onderneming afhankelijk zijn gemaakt, en die tot de door Weitzman bedoelde klasse van 'share'- of bonussystemen behoren. Meade bevestigt de twee hoofdconclusies van Weitzman, namelijk dat bonussystemen ook bij toenemende meeropbrengsten een zuigkracht op arbeid hebben en dat bonussystemen inflatie tegengaan. Meade toont verder aan dat er belangrijke bezwaren aan bonussystemen kunnen kleven, en draagt daarvoor ook oplossingen aan.

J.J.M. Theeuwes heeft het boek van Meade samen met het populair geschreven boek *The share economy*⁴ van Weitzman, dat op de eerdgeroemde artikelen berust, in *ESB* besproken⁵. Die boekbespreking eindigt aldus: " Het

Weitzman-model brengt ons de loonflexibiliteit van de op commissieloon werkende deur-aan-deur-verkoper van stofzuigers. Zelfs in de diepste economische depressie verliest zo iemand zijn baan niet. Telkens als hij een stofzuiger verkoopt verdient zijn opdrachtgever aan hem. Zijn beloning is echter zielig. Over zulke mensen worden deprimerende toneelstukken als 'Death of a salesman' geschreven". Zeker, het contract van die stofzuigerhandelaar behoort tot de door Weitzman bedoelde klasse van contracten. Dit artikel wil echter aantonen dat er binnen die klasse ook contracten te bedenken zijn die de aangevoerde bezwaren niet hebben. Ten einde zichtbaar te maken hoe de blokkade van de werkgelegenheidsgroei doorbroken kan worden, bespreken we eerst de verklaring die de analyse van Weitzman biedt voor het ontstaan en in stand blijven van werkloosheid in een grootschalige economie.

Werkloosheid bij toenemende meeropbrengsten

De huidige macro-economische theorie (eind jaren zeventig, begin jaren tachtig) biedt volgens Weitzman geen afdoende verklaring voor het bestaan van alsmaar voortdurende werkloosheid. Het op de klassieke evenwichtstheorie van Walras gebaseerde systeem geeft in het geheel geen verklaring. Andere theorieën voeren als verklaring starre, zich traag aanpassende prijzen aan. Aangezien het op den duur volgens de theorie voor alle partijen voor-

1. Martin L. Weitzman, Increasing returns and the foundations of unemployment theory, *The Economic Journal*, jg. 92, december 1982, blz. 787 t/m 804. Coen Teulings wijst in *ESB* op het belang en het onderbelicht zijn van dit artikel van Weitzman, De paradox rond Weitzman, *ESB*, 7 december 1988.

2. Martin L. Weitzman, Some macroeconomic implications of alternative compensation systems, *The Economic Journal*, jg. 93, december 1983, blz. 763 t/m 783.

3. J.E. Meade, *Alternative systems of business organization and of workers' remuneration*, Allen & Unwin.

4. Martin L. Weitzman, *The share economy, conquering stagflation*, Harvard University Press.

5. J.J.M. Theeuwes, De participatie-economie, *ESB*, 13 april 1988. Zie ook: L. van der Geest, Het beste idee sinds Keynes, *ESB*, 21 mei 1986.

delig is, dat die prijzen wél aangepast worden, en men daar ook aan werkt, is het wonderlijk dat dat proces zo lang duurt (bij ons nu al meer dan 10 jaar). Dat er in de praktijk niet gebeurt wat de theorie voorschrijft, komt volgens Weitzman doordat die theorieën op constante meeropbrengsten bij schaalvergroting berusten. Wordt de theorie, beter in overeenstemming met de praktijk, op toenemende meeropbrengsten gebaseerd, dan blijkt stabiele werkloosheid bij onze gangbare beloningssystemen zelfs waarschijnlijker te zijn dan volledige werkgelegenheid.

Ten einde deze stelling te onderbouwen gebruikt Weitzman een kringloopmodel waarbinnen lonen en prijzen flexibel zijn, vrije toetreding van nieuwe bedrijven zonder kosten mogelijk is, marktinformatie perfect is, en ondernemers naar maximale winst streven. Met uitzondering van één punt wordt voldaan aan alle voorwaarden voor volledige mededinging, die het ruimen van markten mogelijk maken. Dat punt is, dat we te maken hebben met monopolistische concurrentie, hetgeen volkomen concurrentie uitsluit, en toenemende meeropbrengsten inhoudt. Dat maakt dat de prijs voor de producenten niet een marktgegeven is, zij kunnen de prijs enigszins manipuleren. De voortgebrachte goederen worden uitsluitend gekocht met behulp van de vergoedingen voor de produktiefactoren. Werklozen redten zich in een secundaire 'constante-opbrengsten-economie' (zonder uitkeringen), waar de arbeidsproductiviteit en de lonen aanzienlijk lager liggen dan in de grootschalige economie. Het verschil is zo groot, dat handel met de secundaire economie verwaarloosd wordt⁶.

De produktiefunctie van Weitzman bevat slechts één produktiefactor: 'arbeid' waarin het element kapitaal is opgenomen. Dat kan in zijn analyse omdat het gaat over meeropbrengsten bij schaalvergroting, hetgeen per definitie met investeren gepaard gaat. Per bedrijf verandert de schaalgrootte schoksgewijs. Door de veelheid van bedrijven en door a-synchroon investeren kan de groei van de schaalgrootte macro-economisch gezien worden als een geleidelijk proces, waarvan het tempo fluctueert. Niet investeren kan zo beschouwd worden als een ondergrens van het tempo. Daarom, en omdat dat realistisch is volgen we Weitzmans betoog met behulp van de daarop gebouwde analyse van Meade, die een Cobb-Douglas produktiefunctie gebruikt:

$$x = k^\alpha l^\beta, \text{ met } \alpha + \beta = 1 + \gamma, \text{ en } \alpha < 1, \beta < 1 \text{ en } \gamma > 0.$$

Hierin is x de produktie van een van de m ondernemingen; k en l stellen de produktiefactoren kapitaal en arbeid voor; γ zorgt voor de meeropbrengsten.

De totale hoeveelheid kapitaal $mk = K$ wordt om te beginnen als gegeven beschouwd. Ook de nominale waarde van de totale produktie $m \cdot x \cdot p = Y$ is als resultaat van monetair politiek buiten het model bepaald en dus gegeven.

Het aantal ondernemingen wordt endogeen binnen het model bepaald. Door de vrije toetreding tot de markt is dat aantal gegroeid tot de winst voor alle ondernemingen nihil is geworden. De produktie per werknemer stijgt bij het groeien van de produktieschaal. Hier bestaat spanning tussen de vraag naar diversiteit, wat hogere prijzen rechtvaardigt, en meer van hetzelfde, wat lagere prijzen mogelijk maakt. Ten einde een eigen produkt met hogere prijzen te kunnen voeren, creëren ondernemers meer 'soorten' produkten, met als gevolg dat het aantal ondernemingen aanzienlijk groter is dan vanuit de consument gezien optimaal is. Meade stelt daarom dat 'laissez faire' niet voor iedereen tot een ideaal resultaat leidt. Belangrijker dan het niet optimaal zijn van de 'prijs-kwaliteit'-mix is de vaststelling dat evenwicht binnen de gehanteerde modellen mogelijk is bij onvrijwillige werkloosheid. Men kan dit demonstreren met behulp van het resultaat van het model, uitgedrukt in de parameters van de produktiefunctie. De tabel vat het resul-

Tabel. Reële wijzigingen per procent werkgelegenheids-groei

	Investeren toenemende meeropbrengst	constante meeropbrengst	Kapitaal constant afnemende meeropbrengst
Investering	1	1	0
Productie	$1+\gamma$	1	β
Loon	γ	0	$-(1-\beta)$
Belonings- verhouding w/h	0	0	-1
Arbeids- productiviteit	γ	0	$-(1-\beta)$

taat samen door de reële ontwikkeling te geven van de investeringen, de produktie, het loon, de arbeidsproductiviteit en de beloningsverhouding tussen arbeid en kapitaal w/h, per procent werkgelegenheids-groei.

De eerste kolom geeft de voorwaarden behorend bij investeringen in de diepte, die resulteren in toenemende meeropbrengsten. Ten einde bij de grotere schaal, en dus bij de hogere produktie per werknemer, grotere werkgelegenheid mogelijk te maken, is het nodig dat de koopkracht van de werknemers en dus het reële loon toeneemt ($\gamma > 0$). Ondernemers zouden de prijzen dus moeten verlagen, ten einde de uitbreiding van de werkgelegenheid en het vergroten van de schaal via vraagvergroting te bewerkstelligen. Zij moeten dan ook het initiatief tot de daarbij horende kapitaal-groei nemen. De vraag is waarom dat zou gebeuren. De lonen zijn in het model flexibel en gaan dus als gevolg van loonconcurrentie naar beneden in plaats van omhoog en dat leidt in eerste instantie tot verlaging van de koopkracht. Alleen wanneer de andere ondernemers geïnvesteerd hebben, extra werknemers hebben aangetrokken en tevens hun prijzen voldoende hebben verlaagd, ondervindt de 'laatste' ondernemer een reële toename van de vraag en zal dan een motief hebben om zelf ook te investeren en meer werknemers aan te trekken. Hetzelfde geldt voor alle andere ondernemers. De fundamentele vraag is echter, waarom zou de eerste ondernemer, die nog geen stijging van de vraag als gevolg van de groei van de rest ondervindt, dit proces starten. Daartoe is geen aanleiding.

Nog afgezien van het startprobleem overschatten monopolistische ondernemers de elasticiteit van de vraag. Zij zijn bang de markt met te lage prijzen te verliezen. Waarschijnlijk dalen de prijzen daarom minder dan nodig is om voldoende koopkrachtige vraag te scheppen. Dat is in combinatie met het startprobleem de reden waarom evenwicht denkbaar is bij ieder reëel loon en gegeven de stand van de techniek en de schaal van de produktie, bij de daarbij behorende niveaus van werkgelegenheid. Voorwaarde voor evenwicht is slechts dat de ingeschakelde werknemers samen met de kapitaalverschaffers kunnen kopen wat zij geproduceerd hebben. Daarom is volgens Meade een monetair en fiscaal beleid nodig dat het investeren en de vraag bevordert.

Voor het grensgeval, waarin niet geïnvesteerd wordt, bekijken we de derde kolom van de tabel. Dan geldt ook bij monopolistische concurrentie dat de produktie per werknemer afneemt wanneer meer werknemers worden ingeschakeld. Het reële loon moet dan dus dalen, ook ten opzichte van de reële beloning van het kapitaal. Voor het overige is het verhaal geheel identiek aan het voorgaande: lagere lonen leiden in eerste instantie tot verlaging van de koopkracht. Alleen wanneer de andere ondernemers extra

6. Elhanan Helpman en Paul R. Krugman, *Market structure and foreign trade*, The MIT Press, Cambridge (Mass.) / Londen.

werknemers hebben aangetrokken en tevens hun prijzen voldoende hebben verlaagd, opdat per saldo de koopkracht stijgt, ondervindt de laatste ondernemer een reële toeneming van de vraag en zal dan pas een motief hebben om zelf ook meer werknemers aan te trekken. Ook hier speelt het startprobleem en het probleem van het prijsniveau. Daar komt bij dat werkgelegenheids groei zonder investeren slechts mogelijk is bij lagere reële lonen en dus ten koste gaat van de 'oude' werknemers.

Uit de tweede kolom van de tabel valt af te leiden dat dat het grote verschil is met de constante-opbrengsteneconomie. Daar is de groei van het aantal ondernemingen niet aan grenzen gebonden. Immers, het reële loon wordt in de evenwichtssituatie bepaald door de constante meeropbrengsten. Meer ondernemingen op een kleinere schaal veranderen niets aan de arbeidsproductiviteit en aan het loon. Het gevolg is dat ondernemers niet anders kunnen doen dan de prijs op de markt als een gegeven aanvaarden. Als er geen institutionele starre lonen of prijzen zijn, is werkloosheid bij perfecte concurrentieverhoudingen bij deze marktform onmogelijk. Dat komt doordat concurrentie en het ontbreken van produktdifferentiatie steeds leiden tot het toetreden van nieuwe bedrijfjes en er dus uitsluitend in de breedte geïnvesteerd wordt, hetgeen produktiviteitsgroei onmogelijk maakt.

De conclusie is nu:

- dat het model van toenemende meeropbrengsten beter bij de realiteit aansluit dan het constante-meeropbrengsten-model;
- dat blijvende werkloosheid bij monopolistische concurrentie, zelfs in het limietgeval waarbij tijdelijk afnemende meeropbrengsten optreden, bestaanbaar is, terwijl dat onder overigens gelijke condities bij constante meeropbrengsten onmogelijk is; en
- dat in een groeiende (gesloten) economie met toenemende meeropbrengsten hogere en niet lagere reële lonen, voorwaarde voor een grotere werkgelegenheid zijn.

Ten slotte kan opgemerkt worden dat arbeid geen homogene productiefactor is. Maar ook als we arbeid splitsen in laag en in hooggeschoolde arbeid en vervolgens dezelfde analyse op de werkgelegenheid voor laaggeschoolde arbeid loslaten, gegeven de hoeveelheid en groei van kapitaal en hogergeschoolde arbeid, komen we tot dezelfde conclusie: verlagen van lonen in een economie met toenemende meeropbrengsten lost de werkloosheid bij het huidige loonsysteem niet automatisch op. De volgende stap is derhalve de uitspraak te onderbouwen dat dat op een voor alle partijen aanvaardbare wijze met een bonus-systeem wel kan.

Ruimen van de arbeidsmarkt met bonuscontracten

De grondgedachte van het tweede artikel van Weitzman is dat een structurele wijziging van het beloningssysteem van arbeid zowel kan zorgen voor permanent grotere werkgelegenheid als voor het stabiliseren van de prijzen. Ook hier volgen we het wat abstractere betoog van Weitzman met behulp van een concretere uitwerking van Meade, die op hetzelfde basismodel voor monopolistische concurrentie berust.

Uitgangspunt is dat de beloning w van de arbeid in een onderneming contractueel vastligt en dat gedurende de contractperiode het loon uit een vast element bestaat en uit een element dat afhangt van het economisch functioneren van de onderneming, zoals de winst, de omzet of het produktievolume. Het loonsysteem (LS) kent uitsluitend het vaste element. Alle andere systemen hebben gemeen dat

ten minste een deel van het loon als bonus wordt berekend. Daarom noemen we ze bonussystemen (BS), bij Weitzman 'share-systems'. Er zijn uiteraard diverse soorten bonuscontracten mogelijk die op diverse indicatoren berusten. Meade heeft onderscheid gemaakt naar enkele hoofdindicatoren: winst per werknemer bij arbeiderszelfbestuur, de totale winst en de omzet of toegevoegde waarde, met verschillende eigenschappen van de contractparameters. Na uitwerking van die varianten komt Meade tot de conclusie dat een aantal van die contractvormen verworpen dient te worden op grond van onaanvaardbare effecten voor ondernemers, werknemers, of voor de economie als geheel⁷. Voor ons doel is het voldoende dat we ons beperken tot een variant die zowel voor de maatschappij als geheel als voor werknemers en ondernemers voordelig kan zijn.

Daartoe kiezen we de contractvorm waarbij de bonus afhangt van de bruto toegevoegde waarde. Vanaf nu bedoelen we met 'het' BS de gekozen variant. Het loon inclusief de bonus in het BS noemen we het 'inclusiefloon'. Dat inclusiefloon w is gelijk aan een vast loon v , vermeerderd met een fractie b van de gemiddelde bruto toegevoegde waarde T per werknemer: $w = v + b T$.

Aan het begin van elke contractperiode worden de loonparameters v en b , zodanig vastgesteld dat het inclusiefloon gelijk is aan w_0 , het geldende niveau van de lonen bij concurrenten en dat geldt zowel voor de inclusiefloonen in het BS als voor de lonen in het LS. Dat is absoluut noodzakelijk om te voorkomen dat werknemers vasthouden aan inclusiefloonen die gedurende de voorgaande contractperiode boven dit geldende loonniveau zijn uitgestegen. Zou dat kunnen gebeuren, dan is het BS onaanvaardbaar geworden voor de kapitaalverschaffer, omdat die dan een geringere vergoeding voor het geïnvesteerde kapitaal ontvangt dan binnen het LS mogelijk is. We komen hierop later nog terug.

Voor het overige gelden alle uitgangspunten van het model van monopolistische concurrentie zoals eerder gegeven. Het resultaat voor de werkgelegenheid behorend bij deze contractvorm is analoog: net als in het LS is de werkgelegenheid (afgezien van externe factoren en de technologische gegevens) uitsluitend afhankelijk van de beloningsverhouding tussen kapitaal en arbeid. Het verschil is dat in het BS het bonusaandeel in de vergoeding voor arbeid in die beloningsverhouding niet meetelt. Dat maakt dat de werkgelegenheid in het BS onder overigens gelijkblijvende omstandigheden groter is dan in het LS.

Ten einde het mechanisme zichtbaar te maken waaruit blijkt dat dat inderdaad zo moet zijn, veronderstellen we dat alle ondernemers in een evenwichtssituatie zitten met werkloosheid in een LS en dat zij alle contracten in bonuscontracten omzetten, zodanig dat de inclusiefloonen gelijk blijven aan het juist daarvoor verdiende loon in het LS. Op dat moment is er in de hoogte van de lonen geen verschil. Wat wel verschilt is dat het loon via de toegevoegde waarde nu afhankelijk is geworden van het aantal werknemers. Groeit dat aantal zonder dat er geïnvesteerd wordt, dan daalt de produktie en de toegevoegde waarde per werknemer en daarmee dus ook het inclusiefloon van de werknemers. De marginale kosten zijn dus door het omzetten van het LS in het BS verlaagd, waardoor lagere prijzen mogelijk zijn. De winst kan vergroot worden omdat de maximale winst nu bereikt wordt bij lagere prijzen, terwijl ook de omzet kan toenemen en meer werknemers ingeschakeld kunnen worden.

7. Meade verwerpt arbeiderszelfbestuur op grond van gevaar voor instabiliteit voor de economie als geheel. Winstdelingsvarianten gedragen zich grotendeels als loonsystemen als het winst- of verliesaandeel boven op het normale loon komt. Wordt een belangrijk deel van het loon uit de winst uitgekeerd, dan is dat profijteloos voor de kapitaalverschaffer, en komt het risico eenzijdig bij de werknemer te liggen.

De principiële werking van het BS blijkt uit het winstgevend worden van het aantrekken van nieuw personeel na het veranderen van de contractvorm. Het grote verschil met het LS is, dat het verlagen van prijzen en het verhogen van productie nu een spontane actie is, die dan automatisch leidt tot meer personeel, lagere bonussen en dus tot lagere lonen. Ook hier zal de monopolistische ondernemer de prijzen voorzichtig met kleine stapjes verlagen. Essentieel is, dat het gewenste groeiproces nu op gang gebracht wordt door de winstgevendheid van een grotere productie voor iedere ondernemer en niet pas voor de laatste in het groeiproces. Het startprobleem is er niet meer. Het BS is voordelig voor werkgevers en voor de maatschappij als geheel. Het streven naar winst houdt de prijzen en dus de inflatie laag en de werkgelegenheid hoog. Dat gaat echter ten koste van werknemers, die hun inclusiefloren zien dalen. Waar het nu dus nog om gaat is het BS ook voor werknemers aantrekkelijk te maken.

Het aanvaardbaar maken van het bonussysteem

Wanneer niet aan de reeds gestelde voorwaarde wordt voldaan, dat aan het begin van een contractperiode het inclusiefloer concurrerend wordt vastgesteld op een niveau overeenkomend met het loon in looncontracten, dan is het voor de werknemer niet aanvaardbaar als een in de vorige periode gedaald inclusiefloer niet wordt opgetrokken tot het geldende loonpeil. Voor de kapitaalverschaffer is het evenmin aanvaardbaar dat een in de vorige periode gegroeid inclusiefloer niet naar beneden tot op het geldende loonpeil wordt bijgesteld. Tot dat laatste moeten werknemers dus worden overgehaald ten einde te voorkomen dat kapitaalverschaffers weigeren tegen de geldende vergoeding nog verder te investeren.

Bij een omgekeerde ontwikkeling met dalende bonussen, onder invloed van de groei van het aantal werknemers, of gewoon als gevolg van slechte bedrijfsresultaten, dalen dus ook de inclusiefloren. En al zou dat de werkgelegenheid dienen, zo'n ontwikkeling is in onze cultuur voor de werknemers onaanvaardbaar. Daarom heeft Weitzman voorgesteld een deel van het inclusiefloer belastingvrij te maken. Maar dan nog loopt de werknemer het risico die bonus voor een belangrijk deel te verspelen. En bij een bonus van bijvoorbeeld minimaal 30%, groot genoeg om het positieve effect ervan te kunnen realiseren, is ook dat niet aanvaardbaar.

Dat probleem is naar onze mening eenvoudig op te lossen door een ondergrens voor het inclusiefloer vast te leggen en wel zodanig dat werknemers er gemiddeld netto op vooruitgaan en het risico bij voorbeeld tot maximaal 2 à 3% beperkt blijft. Het loon kent dan vier parameters: het vaste loon, het bonusaandeel, een premie- en belastingvrije som en de ondergrens van het inclusiefloer. Doordat de overheid wat te bieden heeft, kan zij ook eisen dat de bonuscontracten aan bovenvermelde voorwaarden voldoen. Dat het BS ondanks die restricties voldoende effectief kan werken, kan het beste met een cijfervoorbeeld worden toege-licht.

Doordat het risico voor de werknemers door het instellen van een ondergrens van het inclusiefloer is weggenomen, kan de werking van het BS zo effectief mogelijk gemaakt worden door de lonen boven die ondergrens uitsluitend op de bonus te baseren. Stel het onderhandelingsresultaat is als volgt: het geldende loonniveau wordt op $w_0 = 100$ gesteld; het vaste loonelement dus op nul, zodat bij de start $b = T = 100$; het belastingvrije deel wordt bepaald op $0,08 w_0 = 8$; en de ondergrens van het inclusiefloer wordt 92. Zodat $w = b = T$, als $b = T > 92$; en $w = 92$, als $b = T \leq 92$.

Het netto loon ligt dan ca. 5% boven de lonen in het LS; het kan nog verder stijgen gedurende de contractperiode, maar ook dalen tot 2,5% beneden het geldende loonniveau. De overheid derft ca. 3% van w aan inkomsten, hetgeen meer dan gecompenseerd wordt indien de werkgelegenheid binnen het BS met meer dan 3% stijgt, of als het verlies aan banen met meer dan 3% beperkt kan worden.

De winst kan nu toenemen zolang de toegevoegde waarde stijgt. Daartoe is het nodig dat de afnemende van de toegevoegde waarde T per werknemer kleiner is dan de groei van het aantal werknemers. Zodra die twee grootheden aan elkaar gelijk zijn geworden is de winst maximaal. Dat gaat in ons voorbeeld op, als de toegevoegde waarde per werknemer met maximaal 8% is gedaald en het aantal werknemers met minimaal 8% is gestegen.

Uit dit voorbeeld blijkt dat de restricties, die het bonuscontract ook voor de werknemer aantrekkelijk moeten maken, voor de ondernemer voldoende ruimte laten om effectief te kunnen opereren. Daarbij kan nog opgemerkt worden dat het effect van bonuscontracten het grootst is voor arbeidsintensieve bedrijven, waarvoor het aandeel van de toegevoegde waarde in de omzet relatief groot is. Wanneer bedrijven met een kleiner aandeel van de toegevoegde waarde in de omzet, inkopen bij bedrijven die hun prijzen hebben verlaagd, wordt ook voor hen het toepassen van het BS interessant. Het effect van het toepassen van bonuscontracten wordt groter naarmate het aantal betrokken werknemers en bedrijven groeit.

Conclusie

De analyse van Weitzman toont ons een maatschappij, verdeeld in een arme secundaire constante-meeropbrengst-economie en een welvarende grootschalige economie. Het welvarende deel absorbeert de arbeid uit het arme deel niet automatisch. Dat gebeurt wel met behulp van bonuscontracten. De zuigkracht die van die contracten uitgaat is echter niet beperkt tot de wereld van het model. Ook in een open economie, met een minimumloon en met uitkeringen is het opvoeren van de productie via het verlagen van de prijzen voor ondernemers met een bonuscontract winstgevend. Er zijn weliswaar voor het oplossen van de werkloosheid, gegeven de omvang en de aard daarvan, meer maatregelen nodig dan het invoeren van bonuscontracten⁸. Het is echter niet nodig met het verlagen van het minimumloon het risico te lopen meer secundaire armoede binnen de economie te halen. Het maatschappelijk belang en de opbrengst van grotere werkgelegenheid en een geringere inflatie rechtvaardigen het met belastingfaciliteiten bevorderen van bonuscontracten. In het tripartite overleg kan dan bewerkstelligd worden dat het risico van te hoge lonen voor de kapitaalverschaffer en het risico van te lage lonen voor de werknemer worden weggenomen. Het is verrassend te zien dat een relatief geringe loonflexibiliteit binnen het bonussysteem al een belangrijk nuttig effect kan hebben. Daartoe is het bepaald niet nodig dat onze stofzuigerhandelaar van ellende omkomt. Hij loopt nauwelijks een loonrisico, terwijl zijn kans op ontslag geringer wordt.

F.L. Jansen

8. F.L. Jansen, *Werk maken is werk willen maken*, publicatie van de Stichting Wetenschappelijk Bureau D66, nr. 71.