

Ondernemingsresultaten en loonvorming

M.H.C. Lever*

Werkgevers en politici vinden dat ondernemingsresultaten meer invloed moeten hebben op de loonvoet. Empirisch onderzoek toont aan dat de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet in Nederland naar Europese begrippen vrij groot is; vergeleken met de Verenigde Staten is de invloed echter klein. Door decentralisatie van de loononderhandelingen en door de fiscale faciliteiten voor winstdeling in de wet-Vermeend/Vreugdenhil zal de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet toenemen. Of deze ontwikkeling leidt tot meer werkgelegenheid staat allerminst vast.

In 1984 presenteerde Weitzman een oplossing voor het probleem van werkloosheid: winstdeling¹. Deze oplossing houdt in dat werknemers naast een laag basisloon een aandeel in de winst van de onderneming krijgen. Dit idee sloeg aan bij politici in verscheidene landen. De Britse minister van Financiën Nigel Lawson was er zo enthousiast over dat hij het boek van Weitzman aan zijn collega's cadeau gaf. Bovendien voerde hij een belastingmaatregel in om winstdeling aantrekkelijk te maken. Sinds 1990 is de regeling dat als een werknemer maximaal 10% van zijn loon in de vorm van winstdeling ontvangt, hij over de helft van de winstdeling geen belasting hoeft te betalen². In Frankrijk werden in 1986 ook belastingmaatregelen ingevoerd om winstdeling aantrekkelijker te maken. Hierdoor is het aantal werknemers dat valt onder winstdelingsregelingen toegenomen van 110.000 in 1974, tot 985.000 in 1988 en 2.000.000 in 1990³.

In Nederland wordt door werkgevers en politici ook gepleit voor winstdeling of andere vormen van resultaatafhankelijke beloning. In een brochure over spaar- en winstdelingsregelingen schrijven de werkgeversorganisaties AWV, FME en VNO: "Het arbeidsvoorwaardenbeleid in Nederland is te star. Er wordt onvoldoende rekening gehouden met de economische realiteit en met de veranderingen op de arbeidsmarkt.... Een gematigde, meer gedifferentieerde loonkostenontwikkeling is noodzakelijk om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Flexibele vormen van beloning, waarbij verband bestaat tussen resultaat en beloning, zijn daarvoor onmisbaar"⁴. Ook Van der Ploeg, lid van de Tweede Kamer voor de PvdA, stelt dat flexibele beloning bijdraagt aan vermindering van werkloosheid⁵. Ten einde het gebruik van flexibele beloningsvormen te bevorderen zijn door de wet-Vermeend/Vreugdenhil de belastingfaciliteiten in 1994 verruimd⁶.

De ideeën van Weitzman om de werkloosheid op te lossen zijn niet onomstreden. Eén reden is dat het niet zeker is dat werkgevers hun beslissingen over werkgelegenheid baseren op het basisloon, en niet op de loonkosten (inclusief winstdeling). Een andere reden is dat winstdeling een nadelige invloed kan hebben op investeringen⁷. Wel bestaat er in brede

* De auteur is werkzaam als senior-onderzoeker bij de afdeling Fundamenteel Onderzoek van het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf te Zoetermeer. Hij dankt J.J. Graafland en J.M. van Werkhoven voor hun toestemming om gezamenlijke onderzoeksresultaten te gebruiken voor dit artikel. A.J.M. Kleijweg en A.R. Thurik worden bedankt voor hun commentaar op een eerdere versie van dit artikel.

1. Zie M.L. Weitzman, *The share economy*, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1984.

2. Zie P.R.G. Layard, S.J. Nickell en R. Jackman, *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford, 1991.

3. Zie B. Lamotte en J.F. Troussier, Merit payment in France: towards new forms of wage determination?, *Labour*, jg. 8, nr. 1, 1994, blz. 155-172.

4. De nieuwe spaar- en winstdelingsregelingen nader bekeken: met reglementen, AWV, FME en VNO, Haarlem, 1994.

5. Zie R. van der Ploeg, Pleidooi voor flexibel belonen, *Bespiegelingen voor onder de boom*, SEO, Amsterdam, 1994.

6. De wet-Vermeend/Vreugdenhil houdt in dat de werkgever in 1995 over een bedrag van f 1.580 aan winstdeling 20% belasting moet betalen; wordt het bedrag op een geblokkeerde rekening gestort dan hoeft slechts 10% belasting betaald te worden. Het bedrag van f 1.580 kan ook worden aangewend voor aandelenopties of voor spaarloon.

7. Zie M.J. Ellman, Loondifferentiatie op basis van het bedrijfsresultaat: winst- en opbrengstdeling, in: *Gedachten over loondifferentiatie: probleemstelling en preadviezen*, OSA-voorstudie V17, Den Haag, 1987 en S. Wadhvani, Profit-sharing as a cure for unemployment: some doubts, *International Journal of Industrial Organisation*, jg. 6, 1988, blz. 59-68.

Tabel 1. De invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet in het buitenland

Studie	Data	Invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet
Nickell/Wadhvani (1990)	Jaarcijfers voor 219 grote ondernemingen in de nijverheid van het VK (1974-1982)	0,11 0,08-0,17 bij gebruik van een andere steekproef of andere instrumenten
Brunello/Wadhvani (1989)	Jaarcijfers voor 157 grote ondernemingen in Japanse nijverheid (1977-1987)	0,33 0,28-0,35 bij gebruik van een andere steekproef of andere instrumenten
Holmlund/Zetterberg (1991)	Jaarcijfers voor industriële sectoren in Noorwegen, Zweden, Finland, West-Duitsland en de VS (1965-1985)	0,03-0,12 voor Zweden 0,03-0,04 voor Noorwegen 0,00-0,01 voor Finland 0,04-0,12 voor West-Duitsland 0,30-0,48 voor de VS
Nickell/Kong (1992)	Jaarcijfers voor 14 twee-digit industriële sectoren in het VK (1961-1985)	0,04-0,52 0,25 ongewogen gemiddelde
Nickell e.a. (1992)	Jaarcijfers voor 814 grote ondernemingen in de nijverheid van het VK (1972-1986)	0,11-0,16 0,05 na corr. voor verschillen in kwaliteit van de arbeid

kring consensus over dat de loonvoet flexibel moet zijn om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen. Wat precies onder flexibiliteit moet worden verstaan is niet altijd even duidelijk. Eén vorm van flexibiliteit is dat de loonvoet gevoelig is voor werkloosheid⁸. In dit artikel wordt met flexibiliteit bedoeld de mate waarin de loonvoet gevoelig is voor de resultaten van de onderneming. Op de vraag in hoeverre deze vorm van flexibiliteit voldoende is voor de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt kom ik later terug.

Flexibiliteit van de loonvoet kan niet alleen afgemeten worden aan de mate waarin winstdelingsregelingen zijn opgenomen in cao's⁹. Immers, ondernemingsresultaten kunnen ook doorwerken in de loonvoet via de contractuele loonstijgingen in de cao zelf, via het toekennen van periodieken, enzovoort. Een theoretisch kader voor het meten van de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet wordt geleverd door de 'insider-outsider'-theorie. Deze theorie benadrukt dat werkenden (insiders) in de loononderhandelingen over meer macht beschikken dan werklozen (outsiders). Dit machtsverschil wordt veroorzaakt door een verschil in kennis en vaardigheden. De insiders zijn dank zij deze macht in staat om bovenop het reservatieloon van de outsiders een deel van de opbrengsten van de onderneming naar zich toe te trekken¹⁰. Indien dit onderhandelingsmodel juist is, dan is de loonvoet op ondernemings- of sectorniveau zowel afhankelijk van het resultaat van de onderneming of sector (de interne factoren) als van de situatie op de arbeidsmarkt (de externe factoren).

Het doel van dit artikel is om de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet in Nederland te bepalen en deze te vergelijken met die in andere landen; om na te gaan hoe de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet zich ontwikkelt; en

om na te gaan wat de gevolgen hiervan zijn voor de loonhoogte, de arbeidsproductiviteit en de werkgelegenheid.

De opbouw van het artikel is als volgt. Eerst wordt een overzicht van eerder buitenlands onderzoek naar de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet gegeven. Vervolgens worden de resultaten van recent onderzoek voor Nederland beschreven. Daarna wordt ingegaan op de vraag hoe de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet zich ontwikkelt en wat de gevolgen hiervan zijn. Het artikel wordt afgesloten met enkele conclusies en een suggestie voor verder onderzoek.

Buitenlandse onderzoeksresultaten

Eerder onderzoek naar de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet is uitgevoerd voor verscheidene landen, maar vooral voor het Verenigd Koninkrijk. Kwalitatief bewijs voor het belang van zowel de resultaten van de onderneming als de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wordt geleverd door Blanchflower en Oswald¹¹. Zij doen verslag van een enquête gehouden onder 1267 personeelsmanagers in de private sector van het Verenigd Koninkrijk, naar de factoren die van invloed waren op het loonniveau dat werd vastgesteld in de laatste loononderhandelingen. De drie meest genoemde factoren zijn: winstgevendheid of productiviteit, inflatie en de gangbare loonvoet in de industrie.

Onderling vergelijkbare kwantitatieve resultaten aanzien van de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet kunnen verkregen worden door in een regressievergelijking voor de loonvoet op ondernemings- of sectorniveau zowel de toegevoegde waarde per werknemer op te nemen (de interne factor) als de geaggregeerde loonvoet (de externe factor). De schattingen van de invloed van de ondernemingsresultaten die op deze wijze zijn verkregen zijn samengevat in tabel 1. Op basis van een panel van 219 grote ondernemingen in de Britse nijverheid schatten Nickell en Wadhvani de invloed van de ondernemingsresultaten op 0,11 en van de geaggregeerde loonvoet op 0,89¹². Holmlund en Zetterberg vin-

8. Voor een internationale vergelijking van de gevoeligheid van de loonvoet voor werkloosheid zie M.H.C. Lever, Loonvorming en werkloosheid, *ESB*, 16 februari 1994, blz. 144-148.

9. Volgens Van der Ploeg, op.cit., komt in achttien procent van de cao's in Nederland een regeling voor winstdeling voor, afspraken over prestatietoelagen in een derde van de cao's en afspraken over extra beloningen op basis van persoonlijke beoordelingen in circa een kwart van de cao's.

10. Zie A.J. Lindbeck en D.J. Snower, *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, MIT Press, Cambridge, Mass., 1988, en H. Veuer en T.M. Andersen, Do turn-over costs protect insiders?, *The Economic Journal*, jg. 104, 1994, blz. 124-130.

11. D.G. Blanchflower en A.J. Oswald, Internal and external influences upon pay settlements, *British Journal of Industrial Relations*, jg. 26, nr. 3, 1988, blz. 363-370.

12. S.J. Nickell en S. Wadhvani, Insider forces and wage determination, *The Economic Journal*, jg. 100, 1990, blz. 496-509.

den in een soortgelijke analyse voor de Scandinavische landen en West-Duitsland een tamelijk kleine invloed van de sectorale resultaten (0,00-0,12), maar voor de VS een zeer grote (0,30-0,48)¹³. De schattingen van de invloed van ondernemingsresultaten op basis van sectorale gegevens in Nickell en Kong komen hoger uit¹⁴. In Nickell e.a. wordt de eerdere steekproef uitgebreid tot 814 industriële ondernemingen¹⁵. Ten aanzien van de invloed van de ondernemingsresultaten op de loonvoet zijn de schattingen vergelijkbaar met het eerdere onderzoek. Een nieuw resultaat is dat de invloed van de ondernemingsresultaten voor grote en kleine ondernemingen nagenoeg hetzelfde is. Brunello en Wadhvani vinden echter een hoger gewicht voor de ondernemingsresultaten in grote dan in kleine ondernemingen in Japan en in het Verenigd Koninkrijk¹⁶. Het verschil in resultaten hangt mogelijk samen met het feit dat de 'kleine' ondernemingen in het onderzoek van Nickell e.a. groter zijn dan in het onderzoek van Brunello en Wadhvani.

De algemene conclusie is dat de loonvoet in beperkte mate bepaald wordt door de ondernemingsresultaten en dat de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet in Europa aanmerkelijk kleiner is dan in de Verenigde Staten. Ten slotte suggereren de schattingen dat ondernemingsresultaten een beperktere rol spelen bij centrale dan bij decentrale loononderhandelingen. Immers, in Scandinavië vinden de onderhandelingen zeer gecentraliseerd plaats, in West-Duitsland en het Verenigd Koninkrijk grotendeels op bedrijfstakniveau en in de Verenigde Staten op ondernemingsniveau.

Resultaten voor Nederland¹⁷

Voor het Nederlandse onderzoek is gebruik gemaakt van de regressievergelijking uit de eerder genoemde publikaties van Nickell en anderen. Hierin worden de loonkosten beschreven als een gewogen gemiddelde van de ondernemingsresultaten (de toegevoegde waarde per werknemer) en de gemiddelde loonvoet in andere sectoren. Verder worden de werkgelegenheid uit de vorige periode en de werkloosheid opgenomen om de invloed van het aantal insiders en het aantal outsiders mee te nemen. Deze loonvergelijking is eerst geschat op basis van gegevens voor 18 sectoren in de Nederlandse marktsector (1963-1990). Vervolgens is deze vergelijking geschat voor 68 bedrijfspgroepen in de Nederlandse industrie (1974-1986). Ten slotte is deze vergelijking geschat voor grote (50 of meer werkzame personen) en kleine (10 tot 50 werkzame personen) ondernemingen in 36 bedrijfspgroepen in de industrie (1974-1986).

De invloed van ondernemingsresultaten op de loonkosten wordt voor de marktsector geschat op 0,14. Voor de industrie wordt deze op basis van de eerste twee dataverzamelingen geschat op 0,07-0,11. Dit gewicht komt ongeveer overeen met dat wat gevonden is door Nickell en Wadhvani en door Nickell e.a. voor het Verenigd Koninkrijk en door Holmlund en Zetterberg voor Zweden en West-Duitsland. Het is groter dan de invloed die Holmlund en Zetterberg vonden voor Finland en Noorwegen. Het is aanmer-

Tabel 2. De invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet in Nederland

Studie	Data	Invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet
Graafland/Lever (1994)	Jaarcijfers voor 18 sectoren in de Nederlandse marktsector (1963-1990)	0,14 voor de marktsector 0,07 voor de industrie 0,26 voor de dienstensector
Lever/Van Werkhooven (1995)	Jaarcijfers voor 68 bedrijfspgroepen in de Nederlandse industrie (1974-1986); idem voor grote en kleine ondernemingen in 36 bedrijfspgroepen	0,11 voor 68 bedrijfspgroepen 0,18 voor grote ondern. in 36 bedrijfspgroepen 0,01 voor kleine ondern. in 36 bedrijfspgroepen

kelijk kleiner dan de invloed van de ondernemingsresultaten gevonden door Brunello en Wadhvani voor grote ondernemingen in Japan en de invloed gevonden door Holmlund en Zetterberg voor de Verenigde Staten. Overigens is de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet in de industrie aanmerkelijk kleiner dan in de dienstensector.

Het valt te verwachten dat de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet bij kleine ondernemingen kleiner is dan bij grote ondernemingen. Eén reden hiervoor is dat grote ondernemingen een interne arbeidsmarkt hebben. Deze interne arbeidsmarkt wordt gecreëerd om investeringen in werknemers rendabel te maken. Werknemers op de interne arbeidsmarkt hebben door hun kennis en ervaring een relatief sterke positie in de loononderhandelingen en kunnen een groter deel van de opbrengsten eisen. Een andere reden hiervoor is dat grote ondernemingen vaker dan kleine ondernemingen een eigen collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten.

De schattingen op basis van de derde dataverzameling bevestigen dat de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet in grote ondernemingen aanmerkelijk hoger is dan in kleine ondernemingen. Het gewicht van ondernemingsresultaten in grote ondernemingen is 0,18, in kleine ondernemingen 0,01. Een soortgelijk resultaat werd eerder gevonden door

13. B. Holmlund en J. Zetterberg, Insider effects in wage determination: evidence from five countries, *European Economic Review*, jg. 35, 1991, blz. 1009-1034.

14. S.J. Nickell en P. Kong, An investigation into the power of insiders in wage determination, *European Economic Review*, jg. 36, 1992, blz. 1573-1599.

15. S.J. Nickell, J. Vainiomaki en S. Wadhvani, *Wages, unions, insiders and product market power*, discussion paper 77, Centre for Economic Performance, London School of Economics, Londen, 1992.

16. G. Brunello en S. Wadhvani, *The determinants of wage flexibility in Japan: some lessons from comparison with the UK using micro-data*, discussion paper 362, Centre for Labour Economics, London School of Economics, Londen, 1989.

17. De hier gepresenteerde resultaten zijn uitgebreider beschreven in J.J. Graafland en M.H.C. Lever, *Internal and external forces in sectoral wage formation: evidence from the Netherlands*, research report 9412/E, EIM, Zoetermeer; en in M.H.C. Lever en J.M. van Werkhooven, *Insider power, market power, firm size and wages: evidence from Dutch manufacturing industries*, research report 9502/E, EIM, Zoetermeer.

Brunello en Wadhvani voor Japan en het Verenigd Koninkrijk.

Resultaatafhankelijke beloning en werkgelegenheid

Om drie redenen valt te verwachten dat het belang van ondernemingsresultaten voor de loonvorming toe zal nemen. Ten eerste vermindert de coördinatie van de onderhandelingen over nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Dit blijkt bij voorbeeld uit het feit dat er sinds 1982 geen centraal akkoord meer wordt afgesloten tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Hierdoor kunnen de cao's meer worden afgestemd op de resultaten van de betreffende onderneming of sector. Ten tweede is er sprake van een geleidelijke verschuiving van bedrijfstakcao's naar ondernemingscao's. Uit cijfers van de (voormalige) Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden blijkt dat tussen 1974 en 1991 het aantal ondernemingscao's toeneemt van 441 tot 718, terwijl het aantal bedrijfstakcao's in deze periode constant rond de 190 ligt¹⁸. Van alle werknemers die onder een cao vallen stijgt het percentage dat onder een ondernemingscao valt van 14,4 naar 17,2. Bij ondernemingscao's is een betere afstemming mogelijk op de ondernemingsresultaten dan bij bedrijfstakcao's. Ten derde is in 1994 het toekennen van winstdeling fiscaal enigszins aantrekkelijker geworden door de wet-Vermeend/Vreugdenhil.

Een toename van winstdeling of van andere vormen van resultaatafhankelijke beloning heeft gevolgen voor de loonvoet, de arbeidsproductiviteit en de werkgelegenheid. Een onderzoek van Wadhvani en Wall¹⁹ op basis van 101 ondernemingen in de nijverheid van het Verenigd Koninkrijk suggereert dat winstdeling voor 90% bovenop het gebruikelijke loon komt en zodoende leidt tot een stijging van de loonvoet²⁰. Weitzman en Kruse²¹ stellen dat alle studies naar de effecten van winstdeling op productiviteit concluderen dat het effect positief of nihil is en dat in geen enkele studie een negatief effect gevonden wordt²². Wadhvani en Wall vinden ook een positief effect van winstdeling op de productiviteit. Blanchflower en Oswald vinden een positief, maar insignificant effect van winstdeling of bonus op basis van de toegevoegde waarde op de winstgevendheid van ondernemingen in het Verenigd Koninkrijk²³. Een positief effect van winstdeling op de arbeidsproductiviteit kan leiden tot een positief effect op de werkgelegenheid. In de studie van Wadhvani en Wall wordt dit effect echter min of meer tenietgedaan door de stijging van de loonvoet. Ten slotte zou men verwachten dat winstdeling leidt tot meer stabiele werkgelegenheid. Wadhvani en Wall vinden hier echter geen bewijs voor.

Vanwege de beperkte invloed van resultaatafhankelijke beloning op de werkgelegenheid is het uit oogpunt van werkloosheidsbestrijding niet voldoende dat de loonvoet beïnvloed wordt door ondernemingsresultaten. Het blijft belangrijk dat de loonvoet flexibel reageert op overschotten en tekorten op de arbeidsmarkt. Het is om twee redenen niet denkbeeldig dat een toenemend belang van ondernemingsre-

sultaten in de loonvorming leidt tot een afname van de gevoeligheid van de loonvoet voor werkloosheid. De eerste reden is dat onderhandelaars op decentraal niveau wellicht minder betrokken zijn bij werkloosheid dan onderhandelaars op centraal niveau. De tweede reden is dat resultaatafhankelijke beloning ertoe kan leiden dat werkenden (insiders) zich verzetten tegen het aannemen van nieuwe werknemers (outsiders), aangezien dit ten koste gaat van hun aandeel in de opbrengsten. In dat geval brengt meer resultaatafhankelijke beloning ons van de regen in de drup.

Conclusies

Werkgevers en politici pleiten voor meer invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet. Empirisch onderzoek bevestigt dat de invloed van resultaten van de onderneming of sector op de loonvoet in Nederland beperkt is. In vergelijking met andere Europese landen is deze invloed redelijk hoog; in de Verenigde Staten hebben de ondernemingsresultaten echter veel meer invloed op de loonvoet.

Door verdergaande decentralisatie van de loononderhandelingen en door fiscale facilitering van winstdeling door de wet-Vermeend/Vreugdenhil kan de invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet toenemen. Het gevaar bestaat dat een toenemende invloed van ondernemingsresultaten op de loonvoet gepaard gaat met een afnemende invloed van werkloosheid op de loonvoet. Of deze ontwikkeling leidt tot meer werkgelegenheid staat allerminst vast. Een evaluatie-onderzoek van de wet-Vermeend/Vreugdenhil biedt een goede gelegenheid om na te gaan wat de effecten van winstdeling op de werkgelegenheid in Nederland zijn.

Marcel Lever

18. Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, De betekenis van cao's in kwantitatieve zin, *Sociaal Maandblad Arbeid*, jg. 42, 1987, blz. 707-713 en DCA-bevindingen 1991, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1992.

19. S. Wadhvani en M. Wall, The effects of profit-sharing on employment, wages, stock returns and productivity: evidence from UK micro-data, *The Economic Journal*, jg. 100, 1990, blz. 1-17.

20. De werkgeversorganisatie NCW is zich kennelijk van dit gevaar bewust: "Door winstdeling moet de algemene loonontwikkeling lager uitkomen dan die wellicht anders zou zijn geweest". Zie *Resultaatafhankelijke beloning*, Adviesbureau Arbeidszaken NCW, Den Haag, september 1994.

21. M.L. Weitzman en D.L. Kruse, Profit sharing and productivity, in: A.S. Blinder (red.), *Paying for productivity: a look at the evidence*, Brookings Institution, Washington, DC, 1990.

22. Het is niet aannemelijk dat de spaarloonregeling leidt tot hogere loonkosten. Zie J.A. Bikker, Spaarloon: een kunstgreep met grote effecten, *ESB*, 16 november 1994, blz. 1037-1040.

23. D.G. Blanchflower en A.J. Oswald, Profit-related pay: prose discovered?, *The Economic Journal*, jg. 98, 1988, blz. 720-730.