

# Problemen bij winstdeling

In de *ESB* van 21 januari 1987 gaat Wemelsfelder in op het idee van winst- of opbrengstdeling. Terecht constateert hij dat dit geen wondermiddel is: het brengt een aantal problemen met zich mee, maar het kan in sommige gevallen voordelen opleveren. Ten onrechte wordt echter de suggestie gewekt dat tot nog toe geen aandacht is besteed aan de nadelen van Weitzmans systeem. Over dit onderwerp bestaat inmiddels een uitgebreide literatuur 1). Het mogelijk nadelige effect op de investeringen en de onverenigbaarheid met medezeggenschap zijn voor de deskundigen niet onbekend en het zijn zeker geen nieuwe inzichten die aan Wemelsfelder moeten worden toegeschreven.

Wemelsfelder beperkt zich in zijn bespreking over de investeringen tot de investeringen bij een arbeidsbesparende technologische ontwikkeling. In dit speciale geval zullen als het niveau van het vaste-loon-element in de totale beloning en het werkgevers- en werknemersaandeel van de opbrengst constant blijven, investeringen minder aantrekkelijk zijn voor winstmaximaliserende ondernemers dan bij looncontracten. Met het oog op de ontwikke-

ling van de arbeidsproductiviteit en het internationale concurrentievermogen vormt dit een probleem, maar als het gaat om het bevorderen van de werkgelegenheid – het doel van Weitzmans voorstel – dan is dat veel minder het geval. Het probleem kan voorkomen worden door het te verdelen inkomen te definiëren als het inkomen dat resteert na aftrek van de investeringen. Natuurlijk zal de bereidheid van werknemers om van hun inkomen investeringen te betalen, terwijl het eigendom en beheer in handen blijft van de ondernemers, onzeker zijn.

In het algemeen zijn de effecten van het Weitzman-systeem op de investeringen afhankelijk van het niveau van het vaste-loon-element in de totale beloning ten opzichte van het normale loonniveau, de omvang van de aandelen waarover de opbrengst is verdeeld, het gemak waarmee de twee bovenge-

---

1) Zie bij voorbeeld J.E. Meade, *Different forms of share economy*, London, 1986; J.E. Meade, *Alternative systems of business organisation and of workers' remuneration*, London, 1986; D.M. Nuti, *The share economy: plausibility and viability of Weitzman's model*, European University Institute, Florence, 1985.

---

noemde variabelen kunnen veranderen, en of de investeringen uit winst worden gefinancierd (of extern) of beschouwd moeten worden als vaste kosten die gefinancierd moeten worden voordat de te verdelen inkomens-aandelen worden berekend. Afhankelijk van de waarden van deze variabelen is het mogelijk gevallen te construeren waarbij er zowel positieve als negatieve effecten op de investeringen zijn.

Er zijn talloze andere problemen met het winst- of opbrengstdelingsysteem. Zo kan het bij voorbeeld een negatief effect hebben op de arbeidsproductiviteit (die niet onafhankelijk is van het niveau en het systeem van betaling) of een negatief effect op structuurwijzigingen (doordat de spreiding van winstvoeten vermindert) of een negatief effect op de sociale rust (ondernemingen die meer moeite hebben om loonstijging af te wentelen via prijsstijging zouden wel eens feller weerstand kunnen bieden tegen de eisen van de werknemers). Het zou ook onaanvaardbaar voor de werknemers kunnen zijn vanwege het onzekere karakter van het inkomen dat het biedt. Verder is het winst- of opbrengstdelingsysteem een asymmetrisch en tamelijk vreemd systeem: werknemers en werkgevers delen in de opbrengsten en risico's van economische activiteiten terwijl de besluitvorming gemonopoliseerd is door de werkgevers. In een systeem met looncontracten hebben de aandeelhouders de zaak in handen maar zij dragen ook het risico.

---

Niettemin kan winst- of opbrengstdeling in sommige gevallen voordelen hebben:

- het vormt een alternatief voor loonconcessies voor bedrijven of sectoren die in moeilijkheden verkeren, dat automatisch hetzelfde resultaat oplevert;
- het vermindert het negatieve effect op werkgelegenheid bij schokken op de wereldmarkt, zowel op de vraag als de aanbodzijde;
- het is een alternatieve vorm van arbeidsmarktflexibiliteit; een alternatief voor de deling van de arbeidsmarkt in een kern van goedbetaalde en zekere banen en een randgroep (getrouwde vrouwen, buitenlanders, jongeren) met tijdelijke of deeltijdbanen, dat mogelijk om sociaal politieke redenen aantrekkelijk kan zijn voor vakbonden en politieke partijen;
- gecombineerd met een afname van de wig zou het er toe kunnen leiden dat een gedeelte van het huidige zwarte circuit zich verplaatst naar de legale sector 2).

**Michael Ellman**

---

2) Zie voor een uitgebreide discussie van voordelen en nadelen van Weitzmans share-economy, met speciale aandacht voor de mogelijke relevantie daarvan voor Nederland, M. Ellman, *Loondifferentiatie op basis van het bedrijfsresultaat: winst- en opbrengstdeling*, binnenkort te verschijnen in een OSA-publikatie.