

---

met winstdeling werkt ontslaat geen personeel. Dat blijft in dienst maar krijgt automatisch boven het minimumloon een geringer flexibel arbeidsinkomen. Het bedrijf gaat daardoor minder snel failliet. Dit zijn enkele van de belangrijkste door Weitzman opgesomde voordelen.

---

## Problemen

---

Het merkwaardige is dat Weitzman zelf noch, voor zover ik kon nagaan, zijn critici ingaan op enkele voor de hand liggende problemen hoewel zich onder de commentatoren onder meer bevinden: James E. Meade, Tibor Scitovsky, Lester C. Thurow en Evesey D. Domar. In de eerste plaats ontstaan problemen wanneer de technologische ontwikkeling arbeidsbesparend is. Het management van een bedrijf dat flexibel arbeidsinkomen uitkeert op basis van winstdeling heeft aanzienlijk minder belang bij arbeidsbesparende technologische ontwikkeling dan een bedrijf met vaste looncontracten (er van uitgaande dat het management de winst wil maximaliseren). Wanneer namelijk arbeidsbesparende technologische uitvindingen zouden worden toegepast waardoor arbeid uit het bedrijf zou moeten worden gestoten stijgt het flexibele arbeidsinkomen van de resterende arbeiders. Het winstinkomen verandert alleen voor zover er een geringer bedrag nodig is voor de uitkering van de minimumlonen. De prikkel om arbeidsbesparende uitvindingen toe te passen is dus in een bedrijf met winstdeling aanzienlijk zwakker dan in een bedrijf met vaste looncontracten. Dat kan immers veel grotere kostenbesparingen realiseren. In ons land zijn door toepassing van arbeidsbesparende uitvindingen sinds de tweede helft van de jaren zestig bij toenemende industriële productie enige honderdduizenden arbeidskrachten uit de industrie gestoten. Een belangrijk deel vond werk in de zich uitbreidende diensten- en overheidssector. Dat betekende dat het gemiddeld inkomen per werknemer en daarmee de welvaart steeg. Een dergelijke welvaartsontwikkeling wordt belemmerd in een economie gebaseerd op winstdeling. Hoe groter het flexibele deel van het arbeidsinkomen, hoe groter de belemmering.

Deze belemmeringen worden iets gemitigeerd wanneer het management nieuwe projecten heeft voor arbeid die door arbeidsbesparing beschikbaar komt, mits de opbrengst van die projecten boven de minimale loonkosten (plus overige kosten) ligt. Het is

---

1) L. van der Geest, Het beste idee sinds Keynes, *ESB*, 21 mei 1986.

2) Martin L. Weitzman, *The share economy*, Harvard University Press, 1983.

3) Flip de Kam, Werk voor allen, *Intermediair*, 24 december 1986.

---

# Problemen bij winstdeling

Vorig jaar besteedde de hoofdredacteur 1) van dit blad aandacht aan een economie gebaseerd op winstdeling, zoals verdedigd door Weitzman 2). Hij citeerde gezaghebbende bladen die met enthousiasme de Weitzmandoctrine onderschreven. „Het beste idee sinds Keynes” schreef de *New York Times*. In *Intermediair* lanceerde Flip de Kam 3) de winstdelingsgedachte als onderdeel van een groots plan dat de werkloosheid moet uitbannen. Hebben we hier werkelijk te maken met een idee dat alleen maar voordelen biedt of zitten er ook keerzijden aan de medaille?

In een economie gebaseerd op winstdeling krijgen de werknemers een minimaal vast loon. Van het resterende bedrijfsinkomen gaat een vast percentage (hierna te noemen: flexibel arbeidsinkomen) naar de medewer-

kers. De rest is winst waarop de kapitaalverschaffers recht hebben. Het bedrijf heeft dus lage loonkosten en maakt daardoor op elke arbeider die het extra aantrekt winst. Dat leidt tot een grote vraag naar arbeidskrachten. Weitzman formuleert het heel indringend: Bedrijven met een flinke winstdeling zijn als gigantische stofzuigers die de arbeidsmarkt leegzuigen. Wanneer er afnemende meeropbrengsten zijn, neemt weliswaar het totale uitgekeerde flexibele arbeidsinkomen toe naarmate er meer arbeiders worden aangesteld maar het flexibele arbeidsinkomen per arbeider daalt. Omdat de werkloosheid afneemt kan dat echter worden opgevangen door verlaging van lasten. Ook in crisistijd heeft het systeem voordelen. Een bedrijf dat met vaste looncontracten werkt moet al gauw mensen ontslaan. Een bedrijf dat

echter maar de vraag of dat op enige redelijke schaal mogelijk is. Ook bij toepassing van arbeidsbesparende uitvindingen ten behoeve van arbeidstijdverkorting (bij gelijkblijvend flexibel arbeidsinkomen) heeft het management geen belang. Eerder is sprake van het tegendeel gezien de vele technische complicaties die arbeidstijdverkorting in de praktijk meebrengt.

Bepaald gecompliceerd wordt de situatie wanneer bedrijven met looncontracten en bedrijven met winstdeling met elkaar concurreren. Bedrijven met looncontracten hebben belang bij toepassing van arbeidsbesparende technologieën. Zij dumpen hun overbodige arbeidskrachten in het werklozenreservoir. Wanneer hun daardoor gestegen arbeidsproductiviteit geheel tot uitdrukking komt in dalende prijzen (bij gelijk blijvend loon voor de aan het werk blijvende arbeiders) kunnen de bedrijven met winstdeling zich alleen verweren tegen deze concurrentie door ook de prijzen te verlagen. De flexibele arbeidsinkomens dalen mee. Er ontstaat nu de situatie dat werknemers in bedrijven met looncontracten voor hetzelfde werk aanzienlijk meer krijgen uitbetaald dan in bedrijven met winstdeling. Dat is onacceptabel. Alle bedrijven verplichten tot dezelfde winstdelingsregeling helpt niet want er blijft dan nog de concurrentie uit het buitenland. Het probleem lijkt onoplosbaar.

Een heel ander probleem is het volgende. In een hoog ontwikkeld industrieland wordt kapitaalintensief geproduceerd met bijna inflexibele verhoudingen tussen mens en machine. Uitbreiding van de hoeveelheid arbeidskrachten heeft in beide systemen geen voordelen omdat het geen zin heeft. Beide systemen hebben een zelfde effect voor wat betreft de aan-

stelling van arbeidskrachten. Hetzelfde gaat op indien er sprake is van toenemende mééropbrengsten bij uitbreiding van het aantal arbeidskrachten. In beide systemen worden dan arbeidskrachten aangetrokken tot aan de grens van de productiecapaciteit. Wél heeft dan in geval van crisis het winstdelingssysteem voordelen boven het systeem van vaste looncontracten omdat het flexibele arbeidsinkomen meehelpt om het bedrijf en de werkgelegenheid in stand te houden, terwijl de vaste looncontracten tot werkloosheid en faillissement leiden.

Ten slotte ontstaat een groot probleem wanneer – langs welke weg dan ook – de factor arbeid invloed krijgt op het beleid (en het is haast onvermijdelijk dat het management daar rekening mee moet houden). In dat geval verkeert het winstdelingssysteem in zijn tegendeel. De arbeiders in een bedrijf zullen het flexibele arbeidsinkomen per eenheid arbeid willen maximaliseren. Ze hebben er belang bij om dat te doen met een zo gering mogelijk aantal arbeidskrachten. Ter wille van de arbeidsvrede zal het management dan wat op de winst laten vallen. Het op winstdeling gebaseerde bedrijf is dan niet langer meer de grote stofzuiger die de arbeidsmarkt afzoekt naar werkzoekenden. Integendeel, het streeft naar minimalisering van de arbeidsinzet per eenheid produkt.

Al met al lijken er voldoende argumenten te zijn om de sympathieke ideeën van Weitzman eerst nog eens goed tegen het licht te houden alvorens de conclusie te trekken dat een op winstdeling gebaseerde economie een oplossing biedt voor de problemen van de arbeidsmarkt.

**J. Wemelsfelder**