

Risico en zeggenschap

Het is ongelijk verdeeld in de wereld. Dat geldt niet alleen voor inkomen en talent, maar ook bij het dragen van risico en het hebben van zeggenschap in een bedrijf. Het risico wordt vrijwel volledig gedragen door de verschaffers van het eigen vermogen: hun vergoeding hangt af van de bedrijfsresultaten. Hiervoor krijgen zij een risicopremie, en de formele zeggenschap over het bedrijf. De verstrekkers van arbeid en het vreemd vermogen ontvangen daarentegen een vaste vergoeding (voor het arbeidsloon geldt bovendien dat de hoogte ervan gedurende een arbeidsovereenkomst gewoonlijk alleen naar boven bijgesteld wordt, ongeacht de ontwikkeling van de produktiviteit). Tegenover de inkomenszekerheid staat, dat werknemers en de verstrekkers van vreemd vermogen niet bepalen welk beleid gevoerd wordt.

Voor deze verdeling van risico en zeggenschap zijn goede verklaringen. Zo zullen werknemers meer risico-avers zijn dan aandeelhouders. Voor hen is eerder het rendement op lange termijn van belang, waarin de vette en magere jaren tegen elkaar wegvallen. Bovendien kunnen zij hun vermogen spreiden over verschillende bedrijven, en zo het specifiek risico weg-diversificeren. Dat de dragers van het risico ook de zeggenschap hebben lijkt redelijk: dan hebben zij het tenminste aan zichzelf te wijten als het mis gaat.

Toch heeft deze verdeling ook nadelen. Dat er bij de beloning van de factor arbeid te weinig prijsaanpassingen mogelijk zijn, leidt ertoe dat problemen al snel worden opgelost met een hoeveelheidsaanpassing: ontslag. Sommige bedrijven hebben moeite om risicodragend vermogen aan te trekken. En voor werknemers die geen invloed hebben op de beslissingen van de bedrijfsleiding, is het moeilijk om betrokken te raken bij het belang van het gehele bedrijf. Pogingen om risico en zeggenschap anders te verdelen zijn dan ook niet nieuw.

Herverdeling van risico is er wanneer de inkomsten uit arbeid afhankelijk zijn van het resultaat van die arbeid. Eén mogelijkheid voor flexibele beloning is het stuk- of prestatieloon. Dit houdt het gevaar in dat werknemers zich alleen nog maar inspannen voor het meetbare deel van hun produktie (het aantal eenheden), en niet op andere aspecten die van belang zijn (zoals de kwaliteit, of het belang van de gehele organisatie). Dit is ongetwijfeld één van de redenen dat dergelijke systemen die vroeger bestonden, nu vaak zijn afgeschaft. Betrokkenheid bij het reilen en zeilen van een bedrijf wordt eerder gestimuleerd door (een deel van) de beloning afhankelijk te maken van de winst. Zo'n winstdelingsregeling maakt dat positieve en negatieve resultaten, beloning en straf van de markt, materieel worden ervaren¹.

Gevolg van de andere verdeling van risico binnen een onderneming is dat ook het rendement gedeeld moet worden. In goede tijden ontvangen de houders van het eigen vermogen dus minder. Wanneer er verlies gemaakt wordt ontvangen daarente-

gen de werknemers een lagere beloning. Er zal dan minder snel tot ontslag worden overgegaan. Flexibele beloningen hebben een stabiliserende werking op de macro-economie: in slechte tijden ontstaat er minder snel werkloosheid².

De wens tot herverdeling van zeggenschap, meer invloed van werknemers op het beleid van hun bedrijf, komt voort uit de democratiseringsgolf. In 1971 kwam er een verbeterde regeling van medezeggenschap binnen bedrijven met de tweede Wet op de Ondernemingsraden. Maar ook na een latere uitbreiding van de invloed van deze raden is de zeggenschap van werknemers indirect gebleven; de ondernemingsraad kan aan de bedrijfsleiding geen beslissingen opleggen.

Onvrede met de huidige medezeggenschapsregeling is één van de achtergronden bij de belangstelling voor aandelenbezit van werknemers³. De behoefte aan flexibeler beloning van de factor arbeid is een andere. Beloning van werknemers met aandelen van het eigen bedrijf lijkt een einde te maken aan de conflicten tussen de 'leveranciers' van de produktiefactoren kapitaal en arbeid door deze in één en dezelfde persoon te verenigen. Toch kent het concept flinke beperkingen. De werknemers lopen met hun beloning in de vorm van aandelen wel een hoger risico. De hiervoor ontvangen premie kan in principe niet hoog genoeg zijn: als zowel werk, inkomen als beleggingsrendement van hetzelfde bedrijf afkomstig is, is het risico altijd hoger dan dat van een gediversificeerde portefeuille. Het gevaar is bovendien dat werknemers een hoger risico krijgen dan zij prefereren: looninkomen is immers nodig om in het levensonderhoud te voorzien, iedere maand opnieuw.

Aandelenbezit door werknemers heeft maatschappelijke voordelen: het kan werkloosheid voorkomen en bevordert de betrokkenheid van werknemers bij hun bedrijf. Maar voor de werknemers-aandeelhouders zelf hoeft dat niet altijd gunstig te zijn. Het is dan ook niet meer dan een beperkt antwoord in de jaren negentig op het werkloosheidsprobleem uit de jaren tachtig en het democratiseringsideaal uit de jaren zeventig.

E.S. Pelle

1. Ongeveer één op de drie bedrijven kende in 1993 een winstdelingsregeling, waarvan zo'n 30% slechts voor een deel van het personeel (bij voorbeeld het management) gold. Winst wordt vaker gedeeld dan verlies: voor minder dan de helft van de bedrijven geldt dat de uitkering direct lager wordt als er minder winst wordt gemaakt, zo blijkt uit het deze week verschenen *Trendrapport vraag naar arbeid 1994* van de OSA (rapport nr. 19, Den Haag, 1994).

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

3. Aandelenbezit kan een zeer effectieve aanvulling vormen op de medezeggenschap via een ondernemingsraad. Zie: J. Kuiper, Hoe aandelenbezit de zeggenschap vergroot: werknemersparticipatie, *OR-informatie*, 1989, blz. 18-20 en 42.