

Wat in het VAD zit . . .

Het woord bij het lopende arbeidsvoorwaardenoverleg is dit jaar aan de onderhandelars in de bedrijfstakken en bedrijven. Natuurlijk zitten er centralistische kantjes aan het overleg: de werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen het niet laten vanaf de zijlijn „algemene richtlijnen” te geven, en de overheid zet de partijen onder druk door de lastenverlichting op het spel te zetten als de uitkomsten van de onderhandelingen haar niet aanstaan, maar de decentralisatietendens is toch onmiskenbaar. Als een verrassing komt het decentrale overleg niet: de ervaringen met het laatst gesloten centrale akkoord waren daarvoor te slecht, en de onderhandelingsruimte is, mede onder invloed van het gevoerde beleid, per bedrijf en bedrijfstak gaan uiteenlopen. Bovendien zal een rol hebben gespeeld dat de bonden, na de vele magere jaren, nu de kans schoon zien eindelijk eens wat resultaten in het overleg te behalen, en dat kan het beste door decentraal te onderhandelen.

In het gedecentraliseerde overleg wordt het uitgangspunt voor de arbeidsvoorwaarden niet extern, in macro-economische grootheden zoals een rechtvaardige inkomensverdeling of de algemene produktiviteitsstijging, gevonden, maar intern, in de onderneming of bedrijfstak. Het voordeel daarvan is dat de marktwerking wordt aangescherpt. Ongelijke initiële loonstijgingen zullen tot een betere afstemming van vraag en aanbod op deelmarkten kunnen leiden; aan de allocatiefunctie van lonen wordt meer recht gedaan dan bij uniforme loonstijgingen. Daar staat als belangrijkste nadeel het „wage leader”-effect tegenover: in sterke sectoren wordt een loonstijging bedongen die door nauwer en navolging zich als een olievlek over alle sectoren van de economie verspreidt.

Uit bezorgdheid over zo'n ongewenste loonstijging die uit decentraal overleg kan voortvloeien, heeft de fractieleider van het CDA, B. de Vries, een oude koe (uit de jaren zestig en zeventig) uit de sloot gehaald: de vermogensaanwasdeling (VAD). De Vries denkt eventuele looneisen te kunnen temperen door de werknemers een winstdelingsregeling in het vooruitzicht te stellen. De regeling zou, in De Vries' gedachte, extra aantrekkelijk kunnen worden gemaakt door geen sociale premies te heffen op het winstbestanddeel van de werknemer. De Vries staat niet alleen met zijn suggestie: de Houtbond CNV bij voorbeeld streeft naar een vorm van winstdeling in zijn sector, en de VVD, PvdA en het CDA, zo wist het *NRC Handelsblad* zich te herinneren 1), maakten zich vorig jaar in het debat over het inkomensbeleid, sterk voor een nieuwe VAD. Dergelijke pleidooien moeten serieus worden genomen nu de rentabiliteit van het bedrijfsleven verbeterd en er langzamerhand weer wat ruimte voor „leuke dingen” ontstaat.

De bezorgdheid voor een loonexplosie, en de gedachte van een VAD als panacee hiertegen, is echter misplaatst. De bedoeling van het decentrale overleg is immers niet om een gedifferentieerde loonontwikkeling na te streven, hoezeer dat misschien ook gewenst is. Integendeel, een algemene matiging van de lonen staat bij de besprekingen voorop. De merkwaardige situatie doet zich zelfs voor dat de vakbonden sterker voor loonmatiging zijn geporteerd dan de werkgeversorganisaties. De reden voor de decentralisatie is dat per bedrijf of bedrijfstak de ruimte die produktiviteitsontwikkeling en rentabiliteit bieden, wordt gebruikt voor arbeidstijdverkorting en herbezetting van vrijgekomen arbeidsplaatsen, en dat is maatwerk. Het vertrouwen dat loonmatiging „vanzelf” tot de creatie van arbeidsplaatsen leidt, is bij de vakbonden blijkbaar verbruikt: zij willen nu een directe koppeling tussen loonmatiging en werkgelegenheidscreatie door arbeidstijdverkorting met herbezetting als voorwaarde te stellen. Op deze manier ontstaat een eigentijdse versie van het Phillips-curve-mechanisme: de hoge werkloosheid noodzaakt de bonden prioriteit aan de werkgelegenheid te geven en de looneisen te matigen. In zo'n situatie is een VAD, als remedie tegen excessieve looneisen, natuurlijk niet op haar plaats. Daar kan nog aan worden toegevoegd dat in de jaren zeventig de behoefte aan een VAD ontstond als reactie op het gecoördineerd en uniform arbeidsvoorwaardenoverleg. De VAD zou moeten dienen om de extra ruimte die in sterke bedrijven zou blijven „zitten” omdat de loonstijging op de gemiddelde landelijke produktiviteitsgroei was afgestemd, af te romen. De tijden zijn echter veranderd: het

overleg is nu decentraal en erop gericht de eventuele extra ruimte door arbeidstijdverkorting af te romen. Aan een VAD is dan geen behoefte.

Een VAD lijkt in de huidige situatie niet alleen overbodig, maar ook niet in staat looneisen te temperen. Wordt immers een VAD-regeling ontworpen die per onderneming wordt toegepast, dan worden de verschillen in beloning tussen werknemers in sterke en zwakke sectoren alleen maar aangescherpt. Dat blijkt ook uit de Franse ervaring met een ondernemingsgewijze VAD (genaamd „Participation”) uit 1968: de verschillen in uitbetaling aan de in totaal 1,2 mln. participanten bleken groot. Iets meer dan de helft van het aantal deelnemers ontving, na deblokking, minder dan Fr.fr. 240, terwijl een kleine groep meer dan Fr.fr. 1.200 incasseerde 2). Het gevaar van het „wage leader”-effect zou slechts groter worden. Maar ook een collectieve VAD is niet bij machte buitensporige looneisen te voorkomen. In de eerste plaats is het mogelijke positieve verband tussen loonbeheersing en aanspraak op de winstaanwas van de eigen onderneming dan niet aanwezig. Bovendien vindt bij een collectieve VAD-regeling een overdracht van middelen plaats van goed renderende naar slecht renderende bedrijven. Het gevolg hiervan is dat de produktiviteit van de florerende onderneming negatief wordt beïnvloed. Zelfs als de loonsomstijging wordt beperkt, zullen de loonkosten per eenheid product door dit effect toenemen.

De VAD als wisselgeld voor een matiging van de loonsom lijkt dus een fictie. Maar misschien moet de betekenis van de VAD ook niet in eerste instantie in het materiële, maar in het immateriële vlak worden gezocht: de zeggenschap over de winsten wordt gespreid. De gezaghebbende commentator van de *Financial Times*, Samuel Brittan, gaat zelfs zo ver dat hij in plaats van belastingverlaging een algemene gratis uitdeling van aandelen in (voorlopig alleen staats-)bedrijven propageert. Dat neemt, zo stelt hij, de weerstand tegen vernieuwingen weg en is uit verdelingsoogpunt aantrekkelijker dan belastingreducties. „Mass share ownership is desirable both for social reasons at any time and necessary at present as an insurance against the unforeseeable effects of economic and technological change” 3). Zover gaan de VAD-voorstellen niet, maar misschien zouden zij enige betekenis in het immateriële vlak kunnen hebben. Daar staan echter ernstige nadelen tegenover. Het bekendst zijn de problemen bij de bepaling van de „overwinst” die de basis voor de herverdeling is: de „sjoemelruimte” is dermate groot dat er regels nodig zijn met betrekking tot de hoogte van de lonen, tantièmes, onkostenvergoedingen, gratificaties enz. En er zijn meer punten: als de vermogensaanwas in de vorm van aandelen wordt overgedragen, treedt er kapitaalverwatering op (de winst per aandeel daalt); de waarde van de aandelen van ondernemingen die niet op de beurs zijn genoteerd, moet worden bepaald; multinationale ondernemingen zullen hun overwinst in een ander land laten vallen; en er schijnt een kapitaalvlucht in gang te worden gezet als er alleen al over de VAD wordt gefluisterd.

Soms is het beter oude ideeën te laten rusten: zij zijn in een nieuwe context niet langer actueel of men is vergeten dat zij nooit veel effect hebben gehad. Dat lijkt bij de VAD het geval. Bovendien zijn er betere alternatieven voorhanden. Zo kan een deel van de produktiviteitsstijging van bedrijven beter in de vorm van „investeringsloon” worden uitbetaald. Het investeringsloon is technisch eenvoudiger uitvoerbaar dan de VAD, vergroot het risicodragend vermogen in de onderneming, versterkt eveneens de motiverende band van de werknemer met de onderneming, tast de bestemming van de winsten niet aan en heeft betrekking op alle werknemers, ook in de verliesgevende bedrijven. Ten slotte zijn fiscale maatregelen effectiever dan een VAD als het erom gaat de vermogensverhoudingen te verbeteren. Wat in het VAD zit, kunnen we daarom maar beter laten verzuren.

H. Kamps

1) *NRC Handelsblad*, 25 januari 1985.

2) J. Varkevisser, De aanspraak der arbeiders op een aandeel in de investeringen, *ESB*, 20 november 1974.

3) S. Brittan, The case for capital ownership for all, *Financial Times*, 20 september 1984.