

# Het beste idee sinds Keynes

Keer het loon dat werknemers ontvangen niet volledig uit in de vorm van een vast bedrag, maar maak het voor een deel afhankelijk van de winst of de omzet van de onderneming waarin zij werken. Het voordeel daarvan is dat niet alleen de betrokkenheid van de werknemers bij het succes van de onderneming groeit waardoor de produktiviteit stijgt, maar vooral dat de loonvorming in de economie een stuk flexibeler wordt. Als het goed gaat met een bedrijf gaan de lonen daar omhoog; als het slecht gaat neemt de loonsom af. Dit maakt dat ondernemingen beter bestand zijn tegen de grillen van de markt. Ze hoeven niet onmiddellijk werknemers te ontslaan als de bedrijvigheid terugloopt en kunnen gemakkelijker werknemers aannemen als de vraag naar hun producten stijgt. De prikkel om mensen in dienst te nemen wordt groter. Zo wordt de werkgelegenheid systematisch bevorderd zonder dat de kans op inflatie toeneemt. Er komt bovendien een betere allocatie van arbeid in de economie tot stand waardoor de produktie en het inkomen groeien.

Dit is in het kort het idee dat Martin Weitzman in zijn boek *The share economy* presenteert 1). Het boek is in de internationale pers met buitengewoon veel bijval ontvangen. De *New York Times* sprak van „het beste idee sinds Keynes“; *The Economist* van „de enige manier om de stagflatie te doorbreken“ en de *Financial Times* doopte het „de derde weg naast kapitalisme en socialisme“. Zou eindelijk de oplossing gevonden zijn voor het hardnekkige probleem van de stagflatie? Zou dit de uitweg zijn uit het economische dilemma dat lage werkloosheid alleen bereikt lijkt te kunnen worden ten koste van hoge inflatie en lage inflatie ten koste van hoge werkloosheid?

Het idee om werknemers in de winst van de onderneming te laten delen is allesbehalve nieuw. Al in het begin van de vorige eeuw stichtten utopisch socialistische coöperatieve bedrijven waarvan de opbrengsten aan de werkers ten goede kwamen. Sindsdien zijn talloze andere plannen en ideeën ontwikkeld om de scheiding tussen arbeid en kapitaal te verkleinen of op te heffen. Nog maar een paar jaar geleden werden in ons land de vermogensaanwasdeling en het investeringsloon bepleit. Er zijn trouwens al heel wat ondernemingen die winstdelingsregelingen en bonusuitkeringen kennen. Maar dat is niet wat Martin Weitzman bedoelt. Het nieuwe in de benadering van Weitzman is dat hij een verband legt tussen de manier waarop de factor arbeid wordt beloond en de macro-economische problemen van werkloosheid en inflatie. Die problemen hangen volgens Weitzman in hoge mate samen met de manier waarop de arbeidsmarkt functioneert. Kenmerkend voor de arbeidsmarkt is dat de prijzen op die markt niet of slechts met grote vertraging op veranderingen in vraag en aanbod reageren. In het bijzonder wanneer de vraag naar arbeid daalt of het aanbod toeneemt, vindt er niet of nauwelijks een neerwaartse aanpassing van de loonvoet plaats die de arbeidsmarkt ruimt. Dit is niet iets van vandaag of gisteren; ook Keynes signaleerde vijftig jaar geleden al het verschijnsel van de 'sticky wages'. Het gevolg van het uitblijven van prijsaanpassingen is dat de arbeidsmarkt vroeg of laat door hoeveelheidsaanpassingen wordt geruimd. Dat kan de vorm aannemen van het uitstoten van arbeid, het failliet gaan van ondernemingen of het niet aan de slag komen van schoolverlaters. In elk geval loopt de werkloosheid op.

De oplossing die in de jaren zeventig voor dit probleem werd gezocht was het stimuleren van de bestedingen. Dit bleek echter een te grof instrument met ongewenste bijwerkingen. Het grijpt niet aan op het niveau van de onderneming en leidt bij overmatig gebruik slechts tot inflatie. Waar het om gaat is dat in de economie een systeem van prikkels wordt ingebouwd dat ondernemingen stimuleert meer arbeidskrachten in dienst te nemen. Volgens de neo-klassieke theorie zullen zij dat doen zolang de marginale opbrengsten van de extra arbeidskrachten de marginale kosten (= het loon) overtreffen. De essentie van Weitzmans 'share economy' is nu dat de marginale kosten van arbeid aanzienlijk worden verlaagd doordat

een deel van het loon van de winst afhankelijk wordt. De ondernemer zal bij zijn beslissing om al dan niet extra mensen in dienst te nemen alleen het vaste loonbestanddeel in aanmerking nemen; het winstdeel hoeft immers slechts te worden uitgekeerd als er daadwerkelijk winst gemaakt wordt. De prikkel tot personeelsuitbreiding wordt dus veel groter.

Leidt dit er niet toe dat de lonen over de hele linie zullen dalen? Is Weitzmans plan niet een verkapt manier om het reële loonniveau in de economie een flink stuk terug te schroeven? Het mag dan voor de ondernemer veel aantrekkelijker worden extra personeel in dienst te nemen, voor het personeel dat al in dienst is is elke nieuwe werknemer er één die mee gaat delen in de winst en dus de spoeling dunner maakt. Degenen die al werk hebben zullen zich daarom wellicht tegen de uitbreiding van de werkgelegenheid verzetten. Volgens Weitzman is dat inderdaad juist als men uitsluitend naar de individuele onderneming kijkt. Maar voor de economie als geheel geldt dat de uitbreiding van de werkgelegenheid tot een stijging van de produktie en het inkomen leidt. Weitzman ziet echter ook wel in, dat de individuele werknemer daar geen boodschap aan heeft; die ziet slechts zijn eigen winstaandeel verminderen. Om dat dilemma te doorbreken zullen er volgens Weitzman dan ook maatregelen moeten worden getroffen die collectief bewerkstelligen wat op individuele basis niet van de grond komt. Het moet voor bedrijven en werknemers aantrekkelijk worden gemaakt het nieuwe beloningssysteem te omarmen. Dat kan bij voorbeeld door voor het winstaandeel in het loon een veel lager belastingtarief te laten gelden dan voor het vaste loonbestanddeel. Dat is economisch-theoretisch ook alleszins verdedigbaar omdat de vermindering van de werkloosheid een positief extern effect is dat op ondernemingsniveau niet telt, maar voor de economie als geheel wel. De schatkist hoeft er ook geen nadeel van te ondervinden, omdat er volgens Weitzman belangrijke inverdieneffecten zullen optreden als de werkloosheid daalt. Bovendien dragen de verschillen in winstuitkering bij tot een verbetering van de allocatie op de arbeidsmarkt die de produktie en het inkomen doet groeien. Per saldo hoeven de reële lonen niet te dalen.

De 'share economy' van Weitzman is niet bedoeld als oplossing voor alle kwalen waar economieën maar aan kunnen lijden. Maar het is een ingenieus plan om een van de grootste problemen van dit moment, de kwestie van de loonstarheid op de arbeidsmarkt, aan te pakken zonder te vervallen in een orthodox kapitalisme, waarin alle risico's van de markt op de werknemers worden afgewenteld. Dit wordt bereikt door in de economie een systeem van prikkels in te bouwen waardoor het op micro-niveau aantrekkelijk wordt naar uitbreiding van de werkgelegenheid te streven. Bovendien versterkt het beloningssysteem de betrokkenheid van de werkenden bij de gang van zaken in de onderneming, wat zowel de arbeidsverhoudingen als de arbeidsproduktiviteit ten goede kan komen. Daar staat tegenover dat de gevoeligheid van de economie voor conjuncturele schommelingen groter kan worden. Bovendien kunnen er tussen werknemers en kapitaalverschaffers conflicten ontstaan over de uitbreiding van de werkgelegenheid en de zeggenschap over de investeringen, omdat die beslissingen van directe invloed zijn op de hoogte van de winstuitkeringen. Maar voor deze problemen moeten oplossingen te vinden zijn. Zij mogen de aanvaarding van 'het beste idee sinds Keynes' niet in de weg staan. Keynes zelf zou zich in zijn graf omkeren.

L. van der Geest

1) Martin L. Weitzman, *The share economy. Conquering stagflation*, Harvard University Press, Cambridge (Mass.), 1984.