

Loonmatiging en winstdeling

ESB

Rubrieken

Wanneer kabinet en sociale partners op 2 juni (naar alle waarschijnlijkheid) bijeenkomen behoeft niet te worden gerekend op een herhaling van een 'historische' gebeurtenis als die van november 1982 toen in de Stichting van de Arbeid het pad werd geëffend voor het eerste kabinet-Lubbers. Het is zelfs twijfelachtig of de drie partijen het '2 mei-akkoord' van vorig jaar zullen herbevestigen waarin werd afgesproken de werkloosheid in 1990 onder de 500.000 terug te brengen. Inmiddels is immers gebleken dat deze doelstelling, waaraan de premier het voortbestaan van zijn kabinet heeft verbonden moeilijk te verwezenlijken zal zijn door de verwachte vertraging van de economische groei.

Werkloosheidsbestrijding zal zeker het voornaamste onderwerp van gesprek zijn. Volgens de voorzitter van de FNV, Hans Pont, heeft het centraal overleg alleen maar zin als het kabinet ruimte verschaft voor reëel overleg. Deze vakcentrale zelf heeft te kennen gegeven het overleg niet opnieuw te willen blokkeren door vooraf voorwaarden te stellen voor herstel van de koppelingen tussen lonen en sociale uitkeringen. Deze eis was de voornaamste oorzaak dat het overleg van oktober vorig jaar niet het convenant opleverde dat het kabinet ervan had gehoopt.

Uit de moeizame besprekingen over de begroting 1988 is gebleken dat er voor lastenverlichting geen ruimte zal zijn. De vooral door de grote partijen in de Tweede Kamer gewenste ruil van loonmatiging tegen belastingverlaging maakt daardoor heel weinig kans van slagen. Bovendien is het centraal overleg nauwelijks nog een platform waarop bindende richtlijnen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg in de bedrijfstakken kunnen worden vastgesteld. Als er al een algemene afspraak over loonmatiging kan worden gemaakt heeft die toch maar een tamelijk vrijblijvend karakter. Ze kan ten hoogste de vorm krijgen van aanbevelingen aan cao-onderhandelaars. Een gevolg van de decentralisatie is zeker dat de coördinatie op centraal niveau veel aan betekenis heeft verloren.

In dat licht wekt het wel enige verbazing dat de Commissie van economische deskundigen van de SER (CED) in haar rapport *Arbeidsmarktflexibiliteit en werkloosheid weer over de mogelijkheid van een loonmaatregel* rept, zij het onder heel strikte voorwaarden. De SER-economen zouden een ruiltransactie in de zin van de Kamermotie toejuichen, maar zij erkennen dat de

budgettaire situatie voorlopig geen substantiële verlaging van de collectieve lasten toelaat. Niettemin zijn zij van mening dat de overheid in het centraal overleg de voorwaarden moet scheppen voor de noodzakelijk geachte loonmatiging. Ze brengen ook een heel andere benadering ter sprake. De SER-deskundigen stellen namelijk de uitvoering van 'winstafhankelijke beloningssystemen' voor. Koppeling van de lonen aan de winst van een bedrijf, zo zeggen ze, kan leiden tot een grotere flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Aanpassing van de lonen aan het bedrijfsresultaat kan tot gevolg hebben dat niet zo snel tot inkrimpen van het personeel behoeft te worden overgegaan.

Deze aanbeveling (in de marge van het centraal overleg) roept het voorstel van de Amerikaanse econoom Martin L. Weitzman in herinnering. In zijn in 1984 verschenen boek *The share economy* ontwikkelt hij een beloningssysteem dat gebaseerd is op deling van de werknemers in de opbrengsten van de onderneming. Weitzman heeft niet het oog op winstdelings- of tantième-regelingen, waaraan werkgevers graag denken als zij de prestaties en bedrijfstrouw van hun werknemers willen stimuleren. Zijn theorie berust op een dwingende logica. Een deel-economie leidt tot een onverzadigbare 'honger naar personeel'. Wanneer wij ervan uitgaan, zo redeneert hij, dat de totale opbrengsten van een onderneming worden gedeeld met de werknemers, dan komt er een fonds beschikbaar voor beloning van werknemers dat gelijk is aan de delingsfractie ('s') maal de totale opbrengsten (dat is prijs maal verkochte hoeveelheid). Op de korte termijn, waarin 's' vastligt, zal een naar maximale winst strevende ondernemer de marginale opbrengst van een extra aangetrokken werknemer vergelijken met de marginale kosten om vast te stellen of het aanstellen van een eenheid arbeid meer zijn winst zal vergroten. Onder een zuiver opbrengsten-deelsysteem zullen de netto resultaten van de onderneming altijd toenemen wanneer een werknemer extra wordt aangesteld. De reden hiervoor is dat de ondernemer alleen maar een fractie 's' van elke dollar toegevoegde waarde bijdraagt aan het 'fonds' waaruit de werknemers worden betaald en de rest (1 - s) in zijn zak kan houden (of investeren). Zolang 's' kleiner is dan 1, d.w.z. zolang de werknemers niet alle meeropbrengsten krijgen, zal de onderneming alle arbeid willen aantrekken die zij op korte ter-

mijn kan krijgen. Als de marginale arbeidsproductiviteit daalt naarmate er meer werknemers worden aangetrokken, zal elke extra werknemer minder toegevoegen aan de totale opbrengst. De ondernemer kan dat niet zoveel schelen, omdat extra werknemers nog altijd iets bijdragen aan de netto winst zolang de marginale arbeidsproductiviteit groter is dan nul en de arbeidskosten niet te hoog zijn. Wel zal het gemiddelde loon dalen naarmate er meer werknemers worden aangetrokken en de spoeling dunner wordt. Deze dalende loonvoet beperkt de mogelijkheid van de onderneming om extra werknemers aan te trekken.

Op lange termijn zal de vraag naar arbeid van een opbrengstdelende onderneming worden bepaald door de optimale bedrijfsgrootte. De delingsfractie ligt op langere termijn niet vast. Ze moet worden aangepast aan de zich wijzigende marktprijs voor arbeid, die ook moet worden gebruikt om de optimale productieomvang en het werkgelegenheidsniveau vast te stellen. Onder een zuiver winstdelingsysteem à la Weitzman zal de vraag naar arbeid in tijden van recessie, waarin de vraag naar de produkten van de onderneming scherp daalt, ertoe leiden dat de vraagcurve naar links verschuift, zodat de produkten tegen een lagere prijs kunnen worden geruimd. De werknemers zullen in dat geval gaan delen in lagere totale opbrengsten. De inkomen van de onderneming terugloopt. Daar staat tegenover dat het bedrijf geen werknemers hoeft te laten afvloeien om de eenvoudige reden dat het nog steeds voordelig is hen in dienst te houden. Ontslag van een werknemer in depressietijd verlaagt de winst met een bedrag dat gelijk is aan het marginale produkt van de werknemer maal de prijs voor dat produkt. De bespaarde loonkosten zijn gelijk aan de fractie 's' van gedaalde opbrengsten die de ondernemer niet langer aan het 'loonfonds' behoeft af te dragen. Het verlies aan winst is echter groter dan de bespaarde arbeidskosten. Het gevolg is dat de afgevloede werknemers de winstdaling alleen maar nog groter maken dan wanneer ze in dienst waren gebleven.

De economen van de SER volgen ongeveer dezelfde gedachtengang, maar zij gaan toch niet zo ver dat zij een zuivere opbrengstdeling voorstellen zoals Weitzman die voor ogen heeft. De CED wijs er in haar rapport op dat er ook nadelen aan vastzitten. Zo is het theoretisch mogelijk dat vak-

bonden zich verzetten tegen het in dienst nemen van meer arbeidskrachten, omdat dit het winstaandeel verkleint. Ook zouden werkgevers zich tegen het meedelen van werknemers in de winst kunnen verzetten, omdat dit ten koste kan gaan van de investeringen. Een praktisch probleem is ook hoe de beloning van werknemers in de publieke sector moet worden vastgesteld.

In het onlangs verschenen OSA-rapport *Gedachten over inkomensdifferentiatie* noemt de Amsterdamse econoom M.J. Ellman als bezwaar tegen opbrengstdeling dat de werknemers geen zekerheid hebben over hun inkomen. Deelcontracten roepen ook vragen op rechtvaardigheid. Er ontstaan immers tegenstellingen tussen werknemers die werken in sectoren met een stijgende toegevoegde waarde en in sectoren waar de toegevoegde waarde per werknemer daalt. Ellman denkt dat de werknemers toch de voorkeur zullen geven aan vaste lonen boven de onzekere vooruitzichten die

een deelsysteem hun biedt. Naar zijn mening is het een illusie dat opbrengstdeling een pijnloze manier zou zijn om volledige werkgelegenheid te bereiken.

Ik denk dat invoering van winstdelingssystemen een goed onderwerp voor onderhandelingen in de bedrijfstakken en ondernemingen kan zijn. De vakverenigingen zijn er niet meer zo principieel op tegen om deze manier wat meer inkomensdifferentiatie mogelijk te maken. Bij winstdeling denken ze toch nog vooral aan spreiding van aandelenbezit en macht, waarbij ze af en toe nog laten merken vaderachtige constructies in het hoofd te hebben. De werkgevers onderschrijven de conclusie van de CED dat een soepeler arbeidsmarkt noodzakelijk is om de werkloosheid aan te pakken. Toch zwijgt het VNO in zijn commentaar opvallend over de voor- en nadelen van deelsystemen