

Column

Winstdeling als wondermiddel

Regeringen dezer dagen geloven in loonblokkering als middel om het concurrentievermogen van de ondernemingen op eigen bodem op te vijzelen. Zij gaan daarmee in op druk van werkgeverszijde, ook al is de stellingname van deze zijde uit op zijn minst ambivalent te noemen: onder het regime van loonblokkering klagen vele werkgevers over de remmen die nu geplaatst zijn op hun mogelijkheden tot meer selectieve honorering van hogere medewerkers, respectievelijk medewerkers met schaarse kwalificaties. Er is meer dan ooit vraag naar flexibele loonvorming. Er is ook hernieuwde belangstelling voor diverse modaliteiten van winstdeling.

Met de zaak van winstdeling lijkt het te gaan zoals met de processie van Echternach. Optimistische voorstanders beweren evenwel dat het er de laatste tijd op vooruitgaat, ook al zijn de indicaties niet steeds overtuigend en meestal weinig precies. In de OECD 'Employment Outlook' van juli 1995, waarin een hoofdstuk aan 'profit-sharing in OECD countries' wordt besteed, wordt bijvoorbeeld voor Nederland aangegeven dat 'diverse informele formules van winstdeling' van toepassing zouden zijn voor 10 à 20% van de werknemers in de 'business sector' (sic) (begin jaren negentig). Over België bleken geen gegevens beschikbaar. Toch meent de voor dat land geraadpleegde expert te moeten stellen: 'Hoewel een groeiend aantal Europese bedrijven de voorbije jaren, in navolging van de VS en Japan, de stap hebben gezet om hun personeel te betrekken in de ondernemingsresultaten, hetzij direct door hen naast hun basisloon een aandeel toe te kennen in de winst, hetzij indirect via de toekenning van aandelen van het bedrijf op de

moedermaatschappij, is deze praktijk niet in alle Europese landen even ingeburgerd. Uit diverse studies blijkt dat financiële participatie het sterkst verspreid is in landen als Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk, in mindere mate in West-Duitsland, Nederland en Italië en veel minder in de andere Europese lidstaten waaronder België...' (WAV-Nieuwsbrief, maart 1996).

Ook al schijnt België hier achteraan te lopen, het winstdeling-issuë kan blijkbaar in weinig landen op een onverdeeld succes rekenen. Dat zou wel eens te maken kunnen hebben met de nogal uiteenlopende, zometeentijd tegenstrijdige doelstellingen die eraan verbonden worden, een eigenschap die eigenlijk alleen aan ware wondermiddelen mag toegeschreven worden.

Aan winstdeling als alternatieve beloningsmethode worden door de voorstanders immers heel wat voordelen toegedicht. Het zou een middel zijn om de belangtegenstelling tussen kapitaal en arbeid te overbruggen en om de loonwag (tussen bruto- en nettoloon) te doen krimpen. In de mate dat de toegekende winstaandelen niet direct uitgekeerd worden maar gereserveerd voor participatiefondsen, zou dit resulteren in een productieve aanwending ervan (bij voorkeur in het eigen bedrijf) en aldus zelfs bijdragen tot de verankering van de economische macht in eigen land (geliefkoosd thema van de huidige Vlaamse regering). In de mate dat er bedrijfspensioenfondsen mee gestijfd worden, biedt het winstdelingssysteem dan weer een antwoord op de komende vergrijzing van de bevolking en een placebo voor de vervroegde uitstoot van minder jonge werknemers.

Een wondermiddel schijnbaar. In dit debat zou-

* Prof.dr. J. Bundervoet is hoogleraar Arbeids- en organisatiesociologie aan de K.U. Leuven.

den evenwel enkele zakelijke vaststellingen niet misstaan. Ik noem er drie.

Ten eerste is er de vaak aangehaalde stelling, dat deelneming in de ondernemingsresultaten de betrokkenheid, de motivering en het economisch bewustzijn van de medewerkers zou verhogen en aldus zou leiden tot meer productiviteit en rendabiliteit. Nochtans, volgens de meeste handboeken van personeelsbeleid gaat die stelling voor de meerderheid van werknemers niet op, omdat via winstdeling (in tegenstelling tot andere variabele loonsystemen) een onvoldoende rechtstreeks verband kan worden gelegd tussen de prestaties en de inzet van de individuele medewerkers of de afzonderlijke afdelingen, enerzijds en de algemene bedrijfsresultaten, anderzijds.

Bedrijfswinsten worden mee bepaald door diverse externe factoren (prijsc concurrentie, wisselkoersen...), waarop de meeste ondernemingsleden en vaak ook de ondernemingsleiding geen vat hebben. Winstdeling zal als element van variabele beloning eventueel wel van belang zijn voor de inzet van het hoger personeel, de relatief beperkte groep van topmedewerkers en directieleden die een bepaalde invloed kunnen uitoefenen op het economisch succes van de onderneming.

Over de arbeidsmotiverende kracht van de winstdelingssystemen is overigens ook de reeds aangehaalde OECD-publicatie eerder sceptisch (OECD, *Employment Outlook*, July 1995, p. 164).

Bindingsstrategieën – dit is een tweede vaststelling – worden in bedrijven meestal selectief toegepast.

Voorstanders van winstdeling wekken dus ten onrechte de schijn dat bedrijven erop uit zijn *al* hun medewerkers aan zich te binden.

Uitgebreid wetenschappelijk onderzoek (onder meer in Vlaanderen) ondersteunt daarentegen de stelling dat de meeste bedrijven in de meeste bedrijfstakken graag een vaste kern van medewerkers opbouwen, min of meer uitgebreid, waarop zij bij voorkeur bindingsstrategieën toepassen (werkzekerheid, loopbaanperspectieven, hoge beloningen, bonussen, aanvullende pensioenen...). Maar daarnaast streven zij doorgaans naar flexibilisering (d.i. los-making) van hun re-

latie met een groot aantal andere medewerkers.

Vandaar het succes van tijdelijke, contracten uitzendwerk, onderaanneming, delocalisatie, atypische arbeidsvormen... In het algemeen betekent dit dat bindingsstrategieën onderdeel vormen van een polariseringsbeleid. Een polariseringsbeleid, waarop door de beter gesitueerde en beter gewapende personeelscategorieën vaak versterkend wordt ingespeeld.

In de derde plaats stel ik vast dat het bedrijfsleven in de huidige conjunctuur (om allerlei redenen) niet staat te springen om het gros van de werknemers aan zich te binden. Integendeel, er komt voorlopig geen eind aan de reeks van collectieve afdankingen, afvloeiingen, opruistellingen, reorganisaties, relocaties...zelfs in goed gestructureerde, moderne en winstgevende bedrijfstakken.

Van bedrijfswege is er bovendien uitdrukkelijk vraag naar (nog meer) flexibilisering en deregulering, zo onder meer naar de ontkrachting van de bescherming tegen ontslag. De huidige voorstanders van winstdeling gaan er evenwel van uit dat die bindingsmaatregel zonder veel moeite zal kunnen worden uitgebreid naar alle personeelsleden en dromen al hardop over 'volkskapitalisme'.

Het spreekt echter vanzelf dat in de huidige context vele bedrijven en bedrijfstakken de hun toegekende grotere speelruimte voor alternatieve beloningswijzen vooral gaan benutten om de polarisering onder hun medewerkers scherper te stellen. Het volkskapitalisme is thans verder weg dan ooit. Men zal zelfs alle zeilen moeten bijzetten om er bij de reglementaire vormgeving aan participatie- en pensioenfondsen terdege over te waken dat de niet-uitgekeerde winstaandelen van de lagere en middelbare medewerkers niet aangewend worden voor de beveiliging van de relatief betere honorering van de hogere.

Onder bepaalde voorwaarden zijn winstverdelingssystemen allicht te verdedigen. Men stelle ze echter niet voor als een wondermiddel. Of men ze in de huidige omstandigheden van overheidswege moet stimuleren, valt sterk te betwijfelen. De kans is namelijk groot dat men inkomsten ontnemt aan het algemene solidariserende verzekeringssysteem (de sociale zeker-

heid), om er private de-solidariserende verzekeringssystemen mee te voeden.

Deze ontwikkeling zou niet indruisen tegen de algemene trend van polarisering in de huidige periode van tewerkstellingscrisis. Positief daarop inspelen door stimulerende overheidsmaat-

gelen zou evenwel getuigen van een te kort zicht en een gebrek aan politieke moed. Overigens valt het te bezien hoe het bevorderen van deze polariseringstendens te rijmen valt met het thans allerwegen aangekondigde 'ethisch re-veil' van het nieuwe ondernemerschap..