

‘Heilzame effecten van variabele beloningen niet bewezen’

Maarten van Poll
Amsterdam

Het effect van winstdeling is moeilijk vast te stellen. Dat zegt Robert Dur, hoogleraar beloningsbeleid en prestaties aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Wetenschappers hebben geen duidelijk verband kunnen aantonen.

Directeur arbeidsvoorwaardenbeleid Gerard Groten van de AWWN vertelde vrijdag op BNR variabele beloningen op basis van bedrijfsprestaties als alternatief te zien voor structurele verhoging

van het cao-loon. Zo kunnen werknemers volgens de werkgeversvereniging beloond worden voor goede bedrijfsprestaties zonder dat de werkgever zich voor langere tijd hoeft te committeren. Die ziet dat vaak niet zitten, omdat het volgend jaar weer minder kan gaan.

Voor zo’n in de cao vastgelegde winstdeling is volgens Dur ook wel wat te zeggen. ‘Winstdeling is een manier om het risico wat meer op het bordje van de werknemer te leggen’, zegt hij. Dat salarissen meebewegen met de prestaties van een bedrijf brengt onzekerheid voor de

werknemers met zich mee. ‘Maar een bedrijf waar de lonen meebewegen met de winst komt minder snel in financiële problemen dan een bedrijf waar de lonen vastliggen. Dat scheelt weer reorganisaties en ontslagen.’ Uit Canadees onderzoek blijkt bovendien dat werknemers er bij winstdelingsregelingen doorgaans in totaal inkomen op vooruitgaan.

Maar, waarschuwt Dur, dat kan ook komen doordat winstdelingen vooral ingevoerd worden als er ook wat te verdelen valt. ‘Dat de AWWN nu met dit voorstel komt, is niet zo

Uit Canadees onderzoek blijkt dat werknemers erop vooruitgaan bij een winstdelingsregeling

gek. Een paar jaar geleden, toen maar weinig bedrijven winst maakten, waren ze zeker weggehoond.’

Onderzoekers hebben niet onomstotelijk kunnen bewijzen dat winstdeling de productiviteit stimuleert. Bij een ogenschijnlijk verband tussen bedrijfsprestaties en variabele beloning kunnen oorzaak en gevolg makkelijk door elkaar gehaald worden.

Theoretici komen er ook niet uit. Volgens sommigen is de directe invloed van een werknemer op het bedrijfsresultaat zo klein, dat van de stimulerende werking

van winstdeling niet veel te verwachten valt. Anderen stellen dat zo’n regeling de betrokkenheid vergroot, omdat werknemers persoonlijk belang hebben bij de prestaties van het bedrijf.

FNV en CNV trokken fel van leer tegen het plan van de AWWN. Dur zegt benieuwd te zijn naar wat de werknemers zelf vinden. Uit eerder onderzoek is gebleken dat zij vaak wel te porren zijn voor een variabele beloningsregeling. ‘En wat de topmensen van de vakbonden zeggen is niet per se de mening van de werknemers.’