



Voorwaarts, of wat vergeten?

Auteur(s):

Reitsma, A.M.

Verschenen in:

ESB, 86e jaargang, nr. 4308, pagina 381, 4 mei 2001

Rubriek:

Van de redactie

Trefwoord(en):

Gestimuleerd door de alom heersende krapte en de baankansen die dat schept, rijzen salarisvergelijkingssites als paddenstoelen uit de grond. Werknemers die van baan willen veranderen, proberen daarmee via scherp onderhandelen een forse salarisverbetering te realiseren. Van baan wisselen lijkt daarmee de snelste weg naar loonstijging. Maar die vooruitgang is deels schijn. En wie meent dat hij met zijn overstap voor komt te liggen op zijn nieuwe collega's waant zich veelal rijker dan hij is. Dat berichtte de Volkskrant op 1 mei.

Slechts in het land der blinden is éénoog koning. Wie om zich heen kijkt, zal al snel zien dat de salariswinst, althans voor banen waarvoor een cao geldt, moet worden bekocht met geringere stijgingen in latere jaren. Door de hoge instap wordt namelijk sneller tegen het eind van de voor een bepaalde functie geldende schaal aangelopen.

Maar ook om andere redenen is de voorsprong op collega's steeds vaker een illusie. Salarisverschillen worden door werkgevers snel rechtgetrokken. Dat heeft twee oorzaken.

Door de binnenkomst van een nieuwe collega van wie het - hogere - loon bekend raakt, realiseren collega's zich dat hun marktwaarde gestegen is en claimen ze een vergelijkbaar loon. Meer algemeen leiden loonverschillen voor hetzelfde werk al snel tot onvrede. Managers personeelszaken weten dat maar al te goed. Voorzover een salarisstijging voor het zittend personeel was gepland bij een volgende loonronde, kan die onder druk van zulke onvrede naar voren worden gehaald. De inhaalslag op de nieuwkomer die men normaal gesproken bij zo'n ronde zou maken, wordt daarmee vervroegd.

Dat is een intrigerende gedachte. Stel dat de nieuwkomer in de plaats komt van een vertrekkende werknemer. Met het vertrek van de laatste, die, als hij of zij de arbeidsmarkt niet heeft verlaten, ongetwijfeld een betere 'outside option' (alternatieve baankans) heeft benut, gaan zo ook al zijn vroegere collega's vooruit. Als de kosten daarvan lager uitvallen dan wanneer een nieuwkomer het signaal geeft voor een loonsverhoging, kan het daardoor voor werkgevers zelfs aantrekkelijker worden om mensen 'preventief' langer binnen te houden, door grotere doorstrommogelijkheden dan wel een (bescheiden) hoger loon voor allen.

De outside option leidt dan niet alleen tot een andere verdeling van het surplus tussen die ene werknemer en zijn werkgever, maar tot een herverdeling tussen de werkgevers en al zijn werknemers. Werknemers zouden in dit klimaat zelfs met elkaar kunnen afspreken zoveel mogelijk te zoeken om daarmee het loon te verhogen, en de poet te verdelen.

Een minstens zo intrigerende vraag is echter of gelijke beloning het juiste antwoord is op de reacties van morrend personeel. Is de beloning van een nieuwe medewerker werkelijk representatief voor de marktwaarde van zijn collega's?

Wat bij een baanwisseling tot uitdrukking komt is de waarde van het algemeen menselijk kapitaal van een werknemer; dat kapitaal dat ook bij een andere functie inzetbaar is. Baanspecifiek kapitaal is per definitie alleen van waarde in de functie die men uitoefent. Voor beide typen menselijk kapitaal bestaat een theoretisch financieringsmodel. Levert het kapitaal in elke baan zijn nut op, dan zal de werknemer de investering erin geheel zelf betalen. Verhoogt het alleen in een specifieke functie de productiviteit, dan zal de werkgever de investering betalen. Zou hij echter ook de gehele opbrengst van de productiviteitsverhoging claimen, dan gaat de werknemer niet vooruit ten opzichte van het loon dat hij elders had kunnen verdienen, en is er vroeg of laat geen prikkel om bij het bedrijf te blijven werken. De werkgever verliest daarmee zijn opbrengst. Hij moet de hogere opbrengst dus voor een deel aan de werknemer afstaan (of er moet een volstrekt rigide verbod op ontslagname bestaan) om hem te binden. Dit impliceert volgens het model echter automatisch dat de werknemer ook zelf een deel van de investering bekostigt, in de vorm van een lager loon in het begin van zijn dienstverband.

In de praktijk bestaan zulke mooi afgebakende vormen van menselijk kapitaal waarschijnlijk nauwelijks. Het verworven kapitaal is een mengvorm dat in veel gevallen noch volledig 'algemeen' is, noch volledig bedrijfsspecifiek. De kans dat een werknemer de investering volledig zelf heeft gedaan, is daarmee gering. Kapitaal zal vaak sectorspecifiek zijn.

Beloont men een werknemer van buiten voor het meebrengen van een zekere hoeveelheid kapitaal, en trekt men het loon van alle anderen naar dezelfde hoogte op, dan gaat men ervan uit dat de mix van menselijk kapitaal van de overige werknemers een zelfde marktwaarde vertegenwoordigt en dat de mate waarin dat kapitaal elders inzetbaar is, gelijk is. Toch is het denkbaar dat werknemers in een vergelijkbare functie een andere mix van menselijk kapitaal hebben, bijvoorbeeld doordat een langere weg binnen de eigen onderneming is bewandeld, en dat daar een grotere bijdrage van de werkgever aan vooraf is gegaan. Het aanpassen van de beloning aan het loon van de buitenstaander, gooit dan het financieringsmodel met terugwerkende kracht overhoop.

Het resultaat kan zijn dat werkgevers in een krappe arbeidsmarkt minder geneigd zijn om de investering te financieren. De werknemer betaalt dan meer zelf. Dat is in lijn met het veelvuldiger voorkomen van outside options in een krappe arbeidsmarkt. Maar vooral lijkt de loonsverhoging die door een overstap wordt genoten, eens te meer een sigaar uit eigen doos.
