



Scheefgroei salarissen bedreigend

Auteur(s):

Mosch, R.H.J.

*Verbonden aan onderzoeksgroep ALERT, Vrije Universiteit en Tinbergen Instituut.***Verschenen in:**

ESB, 85e jaargang, nr. 4277, pagina 854, 27 oktober 2000

Rubriek:**Trefwoord(en):**

vertrouwen

De sterke salarisstijging van topbestuurders werkt ondermijnend voor het vertrouwen tussen vakbonden en werkgevers. Dit bedreigt het Nederlandse arbeidsmarktsucces.

In de loonstructuur is sprake van een zich verwijdende kloof tussen de salarissen van topbestuurders en die van overig personeel¹. De salarissen van de topbestuurders stegen vorig jaar met gemiddeld dertien procent (exclusief optieregelingen), terwijl de gemiddelde loonstijging in de CAO's zo'n drie procent bedroeg: een factor vier verschil. Het verweer van de ondernemers bij monde van VNO/NCW-voorzitter Schraven berustte op drie argumenten. Ten eerste zijn zaken als pensioenpremies en bonussen wel in de dertien procent salarisstijging van topbestuurders, maar niet in de CAO-loonstijging meegerekend. Ten tweede gaven de salarissen van de ondernemers veel meer spreiding te zien (rendement versus risico). Ten derde dwong de concurrentie op de internationale arbeidsmarkt tot hogere salarissen².

Dit verweer verhuult echter niet dat er inderdaad sprake is van een ongelijke salarisgroei. Het vertrouwen dat in Nederland heerst tussen werknemers en werkgevers kan hierdoor in gevaar komen. Dit artikel bespreekt het verband tussen enerzijds het onderlinge vertrouwen van sociale partners en anderzijds het goed functioneren van de arbeidsmarkt. Tevens geeft het aan op welke wijze wederkerigheid essentieel is voor de vorming en instandhouding van vertrouwen en hoe dit door de huidige ontwikkelingen wordt bedreigd.

Belang van vertrouwen

In de economische literatuur wordt voor het verklaren van de uitkomsten van economische processen steeds vaker gewezen op het belang van vertrouwen. Uit micro-economische spel-experimenten blijkt dat het gedrag van economische subjecten voor een belangrijk deel wordt bepaald door factoren als rechtvaardigheid en wederkerigheid³, terwijl op macroniveau positieve verbanden gevonden worden tussen vertrouwen en sociaal kapitaal enerzijds en onder andere productiegroei, scholingsniveau en effectiviteit van het overheidsbeleid anderzijds⁴.

Hold-up problemen

Eén van de belangrijkste redenen dat vertrouwen zo'n positieve uitwerking heeft op het economisch functioneren, ligt waarschijnlijk in het feit dat vertrouwen helpt problemen die samenhangen met hold-up situaties te voorkomen. Hold-up situaties ontstaan als gevolg van specificiteit van een goed of investering, hetgeen wil zeggen dat de waarde van een goed of investering sterk vermindert als het uiteindelijke gebruik anders is dan waarvoor het in eerste instantie bedoeld was. Een voorbeeld van een hold-up situatie doet zich voor als een werknemer na een door het bedrijf betaalde opleiding dreigt het bedrijf te verlaten, tenzij hij loonsverhoging krijgt. Het rendement van de investering voor het bedrijf wordt zo aangetast en het bedrijf zal voortaan van deze investering afzien. Contracten bieden vaak geen oplossing voor dit soort situaties omdat ze duur dan wel onvolledig zijn. Als partijen er echter op kunnen vertrouwen dat ze *ex post*, oftewel na de investering, geen groter deel van de extra opbrengsten zullen eisen dan *ex ante* is overeengekomen, verdwijnt de dreiging van de hold-up, zodat efficiënt geïnvesteerd kan worden.

Macroniveau

Ook op macroschaal kunnen hold-up problemen geduid worden. De koppeling van kapitaal en arbeid leidt tot hogere opbrengsten dan wanneer kapitaal en arbeid apart zouden produceren. Deze koppeling brengt echter specifieke investeringen met zich mee. Omdat fysiek kapitaal op korte termijn niet flexibel is, kan de factor arbeid hier munt uit slaan door, nadat de investeringen gepleegd zijn, een groter deel van de opbrengsten te eisen. Op langere termijn is de factor kapitaal echter wel flexibel en zal het management streven naar rendementsverbetering door de afhankelijkheid van arbeid te minimaliseren, bijvoorbeeld door overschakeling op arbeidsextensieve productietechnieken. Het nieuwe evenwicht zal gekenmerkt worden door hersteld rendement voor de factor kapitaal maar onderbenutting van de factor arbeid. Dit proces lijkt zich in de jaren zeventig en tachtig te hebben voorgedaan.

Wanneer sociale partners op basis van vertrouwen afspraken maken over de verdeling van opbrengsten tussen kapitaal en arbeid, kunnen hold-up problemen en bijbehorende arbeidsmarktinefficiënties worden voorkomen. Zo vallen voor Nederland de uitkomsten te interpreteren van het overleg tussen vakbonden en werkgeversorganisaties sinds het Akkoord van Wassenaar. De werknemers zijn bereid tot loonmatiging en stakingsrust, de ondernemers verklaren weer in arbeid te investeren. Als voorlopig resultaat heeft dit

bijgedragen tot de huidige situatie waarin het officiële werkloosheidscijfer van Nederland op drie procent ligt en in de ons omringende landen rond de tien procent. De Nederlandse overleconomie lijkt dus met behulp van vertrouwen tussen sociale partners te voorkomen dat hold-up problemen op de arbeidsmarkt tot hoge werkloosheid leiden.

Opbouw van vertrouwen

Met betrekking tot de opbouw van vertrouwen wordt aan wederkerigheid een grote rol toegedicht. De wederkerigheidsnorm wordt als een krachtige sociale regel gezien, die universeel wordt toegepast in sociale interacties. Deze regel stipuleert dat personen die een gift doen een gift terug verwachten en dat personen die een gift ontvangen hebben, zich verplicht voelen die gift te beantwoorden. Hoewel er vaak geen zekerheid is dat de interactiepartner de gift inderdaad zal beantwoorden, gaat deze 'social exchange theory' er van uit, dat de wederkerigheidsnorm in het algemeen krachtig genoeg is om betrouwbaar te zijn.

Speltheorie

Dit blijkt ook uit diverse micro-economische spelexperimenten, zoals de resultaten van het giften-ruilspel. Hier heeft speler a de keuze om óf een gegeven bedrag voor zichzelf te houden óf een hoger bedrag aan speler b te geven⁵. Speler b is dan vrij om het hogere bedrag naar eigen inzicht over speler a en zichzelf te verdelen. De uitkomst van dit spel is in het algemeen dat tot giftenruil wordt besloten. Blijkbaar vertrouwen mensen er op dat een daad van goede wil de ander zal stimuleren hetzelfde gedrag te vertonen. Dit vertrouwen wordt in het algemeen niet geschaad. Gemiddeld is de opbrengst voor spelers A die tot giftenruil besluiten hoger dan die voor andere spelers A.

De wederkerigheidsnorm leidt tot padafhankelijkheid. Als bepaalde transacties volgtijdelijk uitgevoerd worden, is het voor de ene contractpartij mogelijk om te beoordelen in hoeverre de tegenpartij eerlijk en coöperatief heeft gehandeld. Coöperatief gedrag wordt met coöperatief gedrag beantwoord, waardoor de andere partij zich geprikkeld voelt om zich ook weer coöperatief op te stellen, enzovoorts. Als de observerende partij echter merkt dat de tegenpartij zich oncoöperatief opstelt, zal zij dit met oncoöperatief gedrag beantwoorden, zodat zich een spiraal van wantrouwen zal ontwikkelen. Resumerend: door gebruik groeit het vertrouwen, maar een eenmaal verspeelde reputatie is niet makkelijk meer op te bouwen.

Reputatie geschonden

Het is dan ook niet verbazingwekkend dat de vakbonden verontwaardigd hebben gereageerd op het nieuws dat de beloningen voor topbestuurders in 1999 met gemiddeld dertien procent zijn gestegen. Zo wordt immers de indruk gewekt dat werknemers hun lonen moeten matigen voor het economisch welvaren van het land, maar dit klaarblijkelijk niet voor bestuurders geldt. De code van wederkerigheid - beide partijen dragen hun steentje bij - lijkt te zijn geschonden.

Aantasting vertrouwen

Uitingen dat het vertrouwen daadwerkelijk wordt bedreigd, zijn volop aanwezig. De vakbonden reageerden woedend op de uitkomsten van het onderzoek van *de Volkskrant*. Er is een voorstel in de maak bij het ministerie van Financiën om openbaarmaking van de inkomens per individuele topbestuurder een wettelijke verplichting te laten worden. Volgens de huidige regeling is een vermelding van de totale som voor de Raad van Bestuur voldoende. FNV-voorzitter De Waal kwam in *Algemeen Dagblad* zelfs met het idee om een cao voor ondernemers in te voeren.

Deze onrust wordt verergerd door de situatie dat bonden gebukt gaan onder ledendalingen en ontgroening van het ledenbestand. De FNV verliest al enige tijd leden en onder jongeren heeft de federatie nauwelijks aanhang. Bonden in crisis, zoals Bondgenoten en AbvaKabo, hebben de drang om zich te profileren.

Waarschuwing

De beloning van personeel en topmanagers groeit uit elkaar. Het zou van kortzichtigheid getuigen als hiervoor het unieke Nederlandse stelsel van vertrouwelijke samenwerking tussen werkgevers en vakbonden op het spel gezet zou worden, omdat dit systeem in belangrijke mate heeft bijgedragen aan de succesvolle bestrijding van de werkloosheid. Het is aan de werkgevers om de vertrouwensband weer te verstevigen. Een signaal van goede wil zou kunnen zijn om vrijwillig in het jaarverslag de salariskosten per individuele bestuurder op te nemen in plaats van de wettelijke regeling af te wachten. Essentieel is natuurlijk de ongelijke salarisgroei een halt toe te roepen. Als werkgevers zich blijven verschuilen achter "ontwikkelingen op de internationale arbeidsmarkt" zullen zij er rekening mee moeten houden, dat ook de CAO-loonstijgingen en aantallen stakingsdagen zich naar internationale hoogten zullen ontwikkelen

1 *de Volkskrant*, 22 juli 2000.

2 Persconferentie 4 september 2000, Den Haag.

3 C.F. Camerer en R.H. Thaler, *Ultimatums, dictators and manners*, *Journal of Economic Perspectives*, 1995, blz. 209-219.

4 S. Knack en P. Keefer, *Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation*, *Quarterly Journal of Economics*, 1997, blz. 1251-1288; R. la Porta e.a., *Trust in large organizations*, *American Economic Review*, 1997, blz. 333-338.

5 C.F. Camerer, *Progress in behavioral game theory*, *Journal of Economic Perspectives*, 1997, blz. 209-219.

