



## De arbeidsmarkt voor topmanagers

**Auteur(s):**

Frentrop, P.

Directeur van Deminor Nederland bv. [paul.frentrop@deminor.com](mailto:paul.frentrop@deminor.com)**Verschenen in:**

ESB, 88e jaargang, nr. 4404, pagina 243, 30 mei 2003

**Rubriek:**

Prikkel

**Trefwoord(en):**

In reactie op de publieke consternatie over de hoogte van de nu verplicht geopenbaarde salarissen, bonussen, extra pensioenstortingen, opties, 'long term incentives' en gouden handdrukken van de leden van de raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, wordt door het vno-ncw wel verwezen naar de internationaal werkende arbeidsmarkt voor topmanagers, welke de prijs van topmanagers omhoog zou drijven. Economen weten dat een markt waar kopers en verkopers vrij kunnen onderhandelen maakt dat prijzen van dezelfde goederen snel en gemakkelijk naar eenzelfde niveau neigen. Bestaat er, zoals de werkgevers stellen, zo'n markt, die internationaal de prijs van topmanagers egaliseert? Markten zijn sinds Marshall in twee soorten onderverdeeld. Op de ene biedt de producent zijn goederen aan tegen elke prijs. Zulks gebeurt bijvoorbeeld met landbouwproducten, die bij overvloedige oogst goedkoper worden. In andere markten, bijvoorbeeld die voor industriële producten, bepaalt de producent de prijs die hij wil ontvangen en stemt hij het getal van zijn producten af op het aantal dat kopers tegen die prijs willen afnemen. De arbeidsmarkt voor ongeschoolde arbeiders is nog te beschouwen als zo'n markt voor landbouwproducten. De prijs van hun arbeid is afhankelijk van het getal van hun aanbod. Maar de 'topmanager' heeft specifieke kennis of eigenschappen, zo mogen we aannemen. Zou, zoals vno-ncw suggereert, het aanbod van topmanagers in Nederland dus teruglopen, als niet de prijs wordt betaald die de producent eist? Om die vraag te beantwoorden moeten we eerst kijken wat een topmanager is en vervolgens wie de producent van topmanagers is. De term topmanager is volgens mij in omloop gebracht door organisatieadviseurs. Net zoals hovelingen vroeger het oor van de heerser probeerden te winnen door hem met vleiende titels aan te spreken (hoogmogende, bijvoorbeeld) zo spreken adviseurs die toegang tot de bestuurskamer pogen te krijgen de heersers daar met 'topmanager' aan. Sinds de door Burnham in 1941 onderkende Managerial Revolution, beheersen managers immers de ondernemingswijze productie<sup>1</sup>. Chandler constateerde dat in 1975 één op de vijf industriearbeiders in de Verenigde Staten en Europa in dienst was van een hiërarchische opgezette onderneming met tenminste zes niveaus van management<sup>2</sup>. De managers op het hoogste niveau zijn de 'topmanagers', zo zullen we aannemen. Deze topmanagers worden dus geproduceerd door ondernemingen. Zij komen uit een lagere managementlaag naar boven, of komen uit de toplaag van de ene onderneming naar de andere onderneming. In het eerste geval is er geen sprake van marktwerking, maar van een hiërarchisch besluit. Coase heeft al in 1937 in zijn *The nature of the firm* laten zien dat een onderneming te beschouwen is als een alternatief voor een markt<sup>3</sup>. Binnen een onderneming bestaat er dus geen markt voor topmanagers. Bij een overstap uit de top van het ene bedrijf naar het andere bedrijf ontvangt de topmanagers-producerende onderneming niets voor zijn inspanningen. Dat maakt dat de theoretische constructie van een markt niet echt past op de feitelijke situatie. Om de hoogte van de beloning van topmanagers te verklaren, kunnen we dus niet bij de markttheorie te rade gaan. Tegen de argumentatie van de werkgevers pleit ook nog dat in het rapport *Corporate governance in Nederland 2002*, de stand van zaken werd vastgesteld: "We verliezen nauwelijks mensen aan het buitenland en wie naar het buitenland gaat doet dat niet voor het geld, maar om andere redenen". In dat rapport ziet één van de grootste makelaars in topmanagers, Egon Zehnder, dat grote multinationals als Shell, Unilever en Akzo Nobel geen mensen aan het buitenland verliezen. Andersom blijken Nederlandse bedrijven goed in staat buitenlandse managers aan te trekken en te houden. Vergeleken met Duitsland, België, Frankrijk en Italië is het aantal topmanagers met een buitenlandse nationaliteit in Nederland erg hoog. De verklaring van vno-ncw wordt dus noch door de theorie, noch door de praktijk onderbouwd. Een ander model dan de arbeidsmarkt voor topmanagers is dan nodig ter verklaring van de stijging van de inkomsten van topmanagers. Om de discussie te bevorderen wil ik graag zo'n nieuw model aanbieden. In mijn model wordt de beursgenoteerde onderneming beschouwd als een bord soep. Eenieder die bij de onderneming komt werken ontvangt een lepel. Hoe hoger in de hiërarchie, des te groter is die lepel. Empirisch onderzoek zou moeten kunnen achterhalen wie de lepels uitdeelt. In de beursgenoteerde onderneming met gespreid aandelenkapitaal is dat - conform de institutionele benadering van economische vraagstukken - waarschijnlijk dezelfde, als de persoon die daar de lakens uitdeelt.

1 J. Burnham, *The managerial revolution: what is happening in the world*, John Day Company, New York, 1941.

2 A.D. Chandler jr en H. Daems (red.), *Managerial hierarchies, comparative perspectives on the rise of the modern industrial enterprise*, Harvard University Press, 1980.

3 R.H. Coase, *The nature of the firm*, *Economica*, november 1937, blz. 386-405.