



**UvA-DARE (Digital Academic Repository)**

**Salariskromme**

Nauta, A.

*Published in:*  
Metaal en Techniek

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*  
Nauta, A. (2013). Salariskromme. *Metaal en Techniek*, 58(2), 46.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <http://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

**Begin dit jaar stonden de kranten vol met het D-woord, ofwel: Demotie. Aanleiding was een voorpaginabericht in het Financieele Dagblad. Capgemini kondigde aan dat zo'n vierhonderd werknemers – zeven procent van het personeelsbestand – tot wel tien procent salaris gingen inleveren, omdat de lonen niet meer aansluiten op hun marktwaarde.**



Meteen brak een storm los in arbeidsverhoudingenland. De vakbonden stonden op hun achterste benen, werkgeversorganisaties susten en zeiden dat demotie in de meeste cao's heus al omschreven staat, en vele deskundigen deden hun zegje op radio en tv. Hoe komt het dat demotie zulke heftige emoties oproept? Hoogstwaarschijnlijk vanwege wat de wetenschappers Kahneman en Tversky omschrijven als: losses loom larger than gains. De negatieve gevoelens die verlies oproept, slaan veel sterker uit dan de positieve gevoelens van winst. Kennelijk identificeren we ons met de achteruithollende salarissen van (vooral oudere) Capgemini-medewerkers: als het hen overkomt, kan het ons ook overkomen.

## GROEIENDE KLOOF

Hoe verontrustend ook, toch is het niet zo gek wat Capgemini doet. Ooit sprak ik een directeur van een metaalbedrijf die zich stoorde aan de cao van de sector. Hij tekende een grafiek om te illustreren wat er gebeurt als zijn werknemers ouder worden: terwijl hun salaris doodleuk doorstijgt, geldt dit niet zonder meer voor hun productiviteit. Die gaat soms zelfs achteruit. Zo kan met de leeftijd de kloof tussen wat iemand waard is en wat iemand verdient almaar groeien. En durft de medewerker in kwestie steeds minder zijn heil elders te zoeken. Een overstap naar een ander bedrijf, dat hem op basis van zijn waarde zal aannemen, betekent namelijk al snel een fikse achteruitgang in salaris. Kortom, de 'automatische periodiek' is fnuikend voor inzetbaarheid.

Deze directeur heeft een punt. De meeste

salarisgebouwen zijn nog altijd gebaseerd op 'life-time employment'. Als je net start, verdien je eigenlijk te weinig, maar door te beloven dat je salaris nog jaren doorstijgt, proberen bedrijven je aan zich te binden. De vraag is of dat nog van deze tijd is, gezien de snelheid waarmee werk en organisaties veranderen en de behoefte van mensen aan 'verandering van spijs' op zijn tijd. Misschien moesten we lineair stijgende salarissen maar eens vervangen door

*'Meer mensen zullen een loopbaanstap durven maken'*

salarislijnen in de vorm van een omgekeerde U: de eerste jaren groeit je salaris, daarna blijft het een tijdje gelijk, om na een jaar of zeven à tien – afhankelijk van de aard van je werk – te dalen. Dat laatste hoeft natuurlijk niet per se. Als iemand aantoonbaar van waarde blijft, mag men er gerust van afwijken. Maar door de 'default' van automatische salarisstijging te vervangen door een 'default' van daling na een fikse diensttijd, zullen meer mensen dan nu een loopbaanstap durven en willen maken. Zodat ze daarna weer kunnen groeien, niet alleen qua salaris, maar vooral in hun eigen ontwikkeling. •

AUKJE NAUTA, BIJZONDER HOOGLEERAAR  
EMPLOYABILITY IN WERKRELATIES