

Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Utrecht, 14 januari 2014

Geachte heer Plasterk,

Op uw verzoek doen wij u hierbij onze reactie op het wetsvoorstel verlaging bezoldigingsmaximum WNT toekomen.

De NVTZ onderschrijft volledig, ook gelet op het maatschappelijke debat hierover, het uitgangspunt dat de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semi-publieke sector gematigd dient te zijn, en dat excessen moeten worden tegen gegaan.

Dat neemt niet weg dat wij grote bezwaren hebben tegen het opnieuw en binnen een zo kort tijdsbestek, verder verlagen van de maximum bezoldiging voor bestuurders in zorg en welzijn. Onze bezwaren lichten wij hieronder toe.

1. Deugdelijke en juridisch houdbare motivering ontbreekt

Als enige beweegreden voor de huidige verlaging wordt aangegeven dat in het regeerakkoord is overeengekomen dat de bezoldiging van ministers definitief niet zal worden verhoogd naar 130%. Dit in tegenstelling tot het advies van de commissie Dijkstal.

Vervolgens wordt gesteld dat dit de aanleiding vormt om de norm voor topfunctionarissen in de WNT te verlagen van 130% naar 100% van de bezoldiging van de minister. Een nadere en inhoudelijke motivering ontbreekt. Dit is des te verwonderlijker, daar reeds bij de behandeling van de huidige WNT de Raad van State van mening was dat het voorstel niet dragend gemotiveerd was en vraagtekens zette bij de noodzaak van een maximering van de bezoldiging van topfunctionarissen in de (semi-) publieke sector bij wet, gezien de reeds bestaande regelgeving en de zelfregulering middels beloningscodes in de verschillende sectoren.

De vraagtekens die de Raad hier plaatst bij de WNT gelden a fortiori voor de WNT 2, nu er geen nadere inhoudelijke motivatie gegeven is.

2. Betrouwbare overheid?

- 2009 BBZ

De NVTZ en NVZD hebben hun maatschappelijke verantwoordelijkheid genomen en gezamenlijk de beloningscode voor bestuurders in de zorg (BBZ) opgesteld. De BBZ is opgesteld op basis van de uitgangspunten van de commissie Dijkstal, die in september 2007 het rapport Normen en Waarden over de beloning van topbestuurders in de semipublieke sector en de verantwoording hierover presenteerde. Het maximum van de BBZ bedroeg in 2009 € 190.000 en bleef daarmee binnen de norm van 130% ministersalaris. De BBZ is op

1 september 2009 in werking getreden. Uit alle onderzoeken blijkt dat de BBZ goed wordt nageleefd.

- 1 januari 2013 WNT

Op 1 januari jl. is de WNT in werking getreden. De NVTZ heeft zich daar loyaal bij neergelegd, gezien de unanieme aanname in zowel Tweede als Eerste Kamer. Dat neemt niet weg dat het teleurstellend was dat hierbij volledig voorbij is gegaan aan alle feitelijke informatie en steekhoudende argumenten die door de NVTZ naar voren zijn gebracht, met name ten aanzien van het plaatsten van de zorgsector in regime 2. De NVTZ heeft bovendien, omdat de WNT alleen een enkelvoudig maximum kent, de eigen code in 2013 gehandhaafd.

- 2013 Aanpassingswet WNT (nog niet in werking getreden)

Bevat aanpassing van de reikwijdte en hoe de WNT toe te passen. Wordt ingevoerd met terugwerkende kracht per 1 januari 2013 (!).

- 1 januari 2014 Ministeriele Regeling Zorg

De NVTZ en de NVZD hebben loyaal meegewerkt aan het verzoek van de minister van VWS tot een voorstel voor een ministeriele regeling. Hiervoor is de BBZ voorgesteld met de bedragen van 2010 en zonder de mogelijkheid van een opslag, waarmee de BBZ ongewijzigd onder de maximum norm van de WNT paste. Dit betekent voor veel bestuurders dat zij in de overgangsregeling komen, omdat de indexeringsproblemen zoals die hebben plaats gevonden in 2011 en 2012 weer teruggedraaid zijn en een opslag voor markt/risico omstandigheden niet langer mogelijk is. NVTZ en NVZD hebben hier toch voor gekozen om zo de systematiek van de BBZ indeling in klassen te kunnen handhaven. Deze systematiek heeft inmiddels in de praktijk bewezen goed te werken.

- 1 januari 2015 Voorstel WNT 2

De thans voorgestelde wijziging betekent niet alleen een aanpassing van de WNT van 130% naar 100%, in feite een ongekende verlaging van de bezoldiging. Het huidige voorstel betekent ook dat de Ministeriele Regeling, *thans ongeveer twee weken in werking*, volledig herzien moet worden. De systematiek van de BBZ is dan niet langer houdbaar. Het verlagen van de huidige klassen met 30% is geen optie, omdat dan de laagste klassen onder de hoogste cao schalen komen te liggen, waarbij ook nog komt het gemis aan cao rechten voor de bestuurder.

Gezien de opeenvolging van wetgeving en regelingen in zeer korte tijd inzake de bezoldiging van topfunctionarissen in de zorg constateren wij dat naast het gebrek aan een deugdelijke motivering, er ook geen sprake is van een consistent beleid, waarop wij kunnen vertrouwen en wij ernstige vragen hebben bij de zorgvuldigheid die, waar toch door de overheid ingegrepen wordt in private arbeidsverhoudingen, betracht wordt.

3. Impact voorstel op maatschappelijk vertrouwen in de sector

Tot slot willen wij een punt naar voren brengen van geheel andere orde. Door het opnieuw agenderen van de bezoldiging van de topfunctionarissen in de (semi-) publieke sector en dit met het voorstel voor een verlaging van 30%, blijft de overheid de zorgsector en daarmee de raden van toezicht en de bestuurders in een negatief daglicht plaatsen. Minister Plasterk bevestigt dit effect daar, waar hij met betrekking tot verlaging van de wachtgeldten voor politici aangaf in een radio interview, deze wachtgeldregelingen niet verder te willen aanpakken, *'omdat de politici daarmee steeds in de hoek van de graaiers en zakkenvullers geplaatst worden en dat moest nu maar eens afgelopen zijn'*. Hetzelfde effect heeft een opnieuw ter discussie stellen van de hoogte van de bezoldiging van bestuurders in de zorg.

De zorg staat voor grote veranderingen en bevindt zich op dit moment al in een ongekende transitie. We bewegen met z'n allen in de richting van de participatiesamenleving. Van zorginstellingen en dus van de raden van toezicht en besturen worden in dit kader ook moeilijke besluiten gevraagd, die pijnlijk kunnen zijn voor werknemers en/of cliënten en patiënten. Voorwaarde hiervoor is onderling vertrouwen tussen alle partijen!

Wij zijn dan ook van oordeel dat, met name met het oog op het hierboven genoemde noodzakelijke vertrouwen, het zeer onwenselijk is overhaast de volgende wetswijziging inzake een vergaande verlaging van de bezoldiging van de bestuurders door te voeren, voordat eerst een nadere bezinning op de noodzaak en de gevolgen hiervan plaats vindt.

Nader onderzoek

Wij geven u dan ook in overweging om een commissie in te stellen, die alle aspecten van een eventuele verder verlaging van de WNT en de mogelijke consequenties daarvan in haar onderzoek betreft.

De NVTZ is te allen tijde bereid tot nader overleg.

Met vriendelijke groet,



H.J., Dannenberg
Voorzitter

Bijlage: TECHNISCHE BEZWAREN VOORSTEL VERLAGING BEZOLDIGINGSMAXIMUM WNT

1. Onuitvoerbaarheid door stapeling van wetgeving,

De huidige WNT en de regelgeving is nog volop in ontwikkeling. De wetgeving voor de toepassing van de WNT in 2013 (!) , de Aanpassingswet, wordt op z'n vroegst in het voorjaar van 2014 afgerond. De WNT is uitermate complex . In de praktijk is nauwelijks ervaring opgedaan met de huidige wet en is er geen inzicht in de effecten

2. Iedereen boven de norm vanwege de klassenindeling

Voor 2014 zijn klassenindelingen voor de zorg ingevoerd. Bij invoering van de WNT 2 betekent dit dat, indien ook de klassen uit de huidige ministeriele regeling naar beneden zouden worden bijgesteld met 30%, vrijwel alle bestuurders boven de voor hen gegeven norm zullen scoren. Dit is een uiterst ongewenst signaal, maatschappelijk gezien, temeer daar de toezichthouders/werkgever zich volledig aan de geldende regels hebben gehouden.

3. Ontwrichting van het loongebouw

Een verdere verlaging van het WNT maximum en daarmee van de klasse- maxima leidt tot ontwrichting van het loongebouw. De BBZ systematiek is niet langer te handhaven, omdat de lagere klassen daarmee onder de hoogste cao schalen komen te vallen.

4. Bezoldiging van commissarissen en toezichthouders

De bezoldiging van commissarissen en toezichthouders wordt door het huidige voorstel met 30% verlaagd. Dit is gezien de kritiek op de 5% en 7,5% -norm bij de huidige WNT , zoals onder andere is geuit door de commissie Halsema, niet meer geloofwaardig omdat van commissarissen en toezichthouders steeds meer verwacht wordt.

5. De positie van interim-managers

De positie van topfunctionarissen zonder dienstbetrekking (o.a. interim-bestuurders) verslechtert verder door de WNT 2. Er is een herbezinning nodig op de wijze waarop de bezoldigingsmaxima voor deze groep moeten worden toegepast.

6. Gevolgen aftopping pensioenopbouw hogere inkomens

Het WNT-maximum zal verder dalen door aftopping van pensioenopbouw voor hogere inkomens. In de WNT 2 wordt ook melding gemaakt van de kabinetsplannen om de fiscale aftrekbaarheid van pensioenopbouw voor hogere inkomens (boven € 100.000) te beperken. Deze maatregel zal los van de WNT 2 ook een belangrijk effect hebben op het WNT-maximum. Een analyse daarvan ontbreekt.

7. Bijtelling van de auto uit de norm

Er wordt voorgesteld om de bijtelling voor de "auto van de zaak" buiten het bereik van de WNT te plaatsen door te kiezen voor een aanpassing van de bezoldigingsdefinitie. Ook hier ontbreekt een analyse van de effecten hiervan. Vast staat wel dat dit de overgangsregeling nog ingewikkelder maakt.