

## Reactie op internetconsultatie: Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT

Het is een goed initiatief de reikwijdte van de WNT uit te breiden. Het principe dat de publieke sector, alsmede organisaties die direct of indirect bekostigd worden met publieke middelen, die een publieke taak uitoefenen of die op andere wijze het publieke belang dienen (de semipublieke sector), ordentelijke bezoldigingen behoren te betalen, lijkt mij een evidente, duidelijke en noodzakelijk per wet vast te leggen kader.

Wel zitten er nog bijzonder veel uitzonderingsmogelijkheden in om van de lijn af te wijken. Wat mij betreft meer dan nodig. Het zou aanbeveling verdienen om verder te precizeren wat geldige redenen zouden zijn om uitzonderingen te maken. Wanneer is het "noodzakelijk", dus benodigd, essentieel, minimaal, nodig, onmisbaar, onontbeerlijk of vereist om méér beloning uit te keren dan het maximum van een reeds ordentelijke bezoldiging. Een ministersalaris is tenslotte niet bepaald een modaal inkomen.

Één van de punten zou zijn de verantwoordelijkheid en het afbreukrisico voor topfunctionarissen. Afbreukrisico hoort eigenlijk niet thuis in systemen van competentie management of Resultaatgericht Werken. De werkgever geeft hiermee immers een soort permanente verzekeringsuitkering als compensatie voor mogelijke gevoelens van teleurstelling, verlies van prestige en/of financiële tegenvallers die kunnen optreden bij slechte resultaten ondanks kwalitatief goed, zorgvuldig en competent handelen van de functionaris. Als er voor een werkgever aanleiding bestaat om afbreukrisico, eventueel per resultaatgebied, bij zijn werknemers te honoreren dan zullen er nog enkele andere acties moeten worden overwogen, bijvoorbeeld:

De organisatie op de werkplek en/of de werkomstandigheden drastisch verbeteren.

Het werkgevers- en werknemersrisico bij werkelijk optredende afbreuk bij een verzekeringsmaatschappij extern verzekeren.

Daarbij, het verdient aanbeveling om eerst te evalueren in hoeverre de invoering van de WNT heeft geleid tot een mindere toestroom in gekwalificeerd personeel. Is de beloning wel een bepalende factor daarin? Of heeft een kandidaat die beloningseisen stelt, hoger dan een ministersalaris, eigenlijk wel het juiste morele kompas om die functie te bekleden?

De uitwassen van het niet reguleren van deze materie zijn enorm gebleken en hebben geleid tot grote maatschappelijke discussie. Regelgeving en naleving zijn dus noodzakelijk. Tot het moment dat aangetoond wordt dat stricte naleving van de normen leidt tot ongewenste effecten, mag aangenomen worden dat stricte naleving, met minimaal uitzonderingsbeleid de juiste koers is.

Differentiatie op sectorniveau, overgangsrecht en de overige bepalingen lijken mij bijzonder goed doordacht en juist geformuleerd.

In het kort, een uitbreiding van de reikwijdte van de WNT is bijzonder zinvol, om juist de negatieve effecten (creatief omgaan met functiebeschrijvingen om onder de WNT uit te komen) te beperken en een duidelijke lijn en structuur in het loongebouw te verkrijgen.

Maar het mag nog strenger, te weten uitzonderingen alleen mogelijk te maken met vooraf gedefinieerde geldige redenen.

Met vriendelijke groet,

Ton van den Berg