

De wet normering beloning topfunctionarissen: meer eenduidigheid, weinig creatief en niet toekomstbestendig

Positief

Het ontwerp voor de wet normering beloning topfunctionarissen is het sluitstuk van een indrukwekkend proces van beleidsontwikkeling. Al in 2004 werd het eerste rapport van de commissie Dijkstal uitgebracht en nu dan de laatste bouwsteen. De Rijksoverheid gaat alle topsalarissen bepalen, in de publieke en de semi-publieke sector.

De wetgeving is goed doordacht en evenwichtig, onder andere omdat:

- er rekening wordt gehouden met verschillen in sectoren
- de mogelijkheid bestaat voor afwijking via de minister
- de druk om naar het maximum te groeien wordt weerstaan door ook lagere maxima af te geven
- de medewerkers in de organisatie meer kunnen verdienen dan hun bazen
- sectorcodes worden toegestaan
- een commissie van wijze mannen en vrouwen wordt gevormd die ontwikkelingen in topinkomens blijven volgen
- er een verschil in belonen tussen de minister-president en de ministers komt

Maar: welk probleem is nu opgelost?

Duidelijk is dat de nieuwe regelgeving een politiek probleem oplost. In de politiek lijkt vooral de symbolische waarde van beloning voorop te staan. Maar beloning moet organisaties ook in staat stellen de juiste mensen aan te trekken. Naast een gevoel van rechtvaardigheid is er dus ook de harde werkelijkheid van de arbeidsmarkt. Helaas wordt dat laatste in dit wetsvoorstel buiten beschouwing gelaten. Dat stemt zorgelijk. Het effect van de wetgeving zal zijn dat alleen de salarissen voor ministers op den duur zullen stijgen, de topambtenaren ongeveer dezelfde salarissen houden en alleen de semi-publieke sector zal inleveren, en fors ook! Normering past binnen het huidige economische klimaat maar kan een ongewenst effect bewerkstelligen als in de toekomst de economie aantrekt en de beroepsbevolking als gevolg van demografische factoren afneemt. Het gevolg is dat de kloof tussen bedrijfsleven en overheid nog verder zal toenemen. De commissie Dijkstal vond juist dát een groot probleem en wij zijn het daar mee eens! De banen in de top van de semi-publieke sector lijken te worden gereserveerd voor ambtenaren en politici. De (semi-) publieke sector wordt een in zichzelf besloten, niet met de buitenwereld communicerend geheel. Slecht voor de zo broodnodige uitwisseling van talent tussen de private en publieke sector, slecht voor de kwaliteit van het toekomstig openbaar bestuur en welbeschouwd ook strijdig met een open samenleving waarin een sterke oproep bestaat om de kloof tussen de burger en politiek en overheid kleiner en niet groter te maken!

Een commissie die voorstelt de kloof tussen overheid en bedrijfsleven te verminderen en een wetsvoorstel dat tot het tegendeel leidt, dat is opmerkelijk. Maar er is nog iets bijzonders aan de hand. Het is nog niet zo lang geleden dat deregulering een belangrijk politiek programmapunt was. De overheid zou het aantal regels moeten verminderen. Dit wetsvoorstel bereikt het tegendeel. Een ingewikkeld stelsel van bepalingen met

uitzonderingen is het gevolg. Dat geldt overigens niet alleen voor beloning. De overheid trekt ZBO's en Staatsdeelnemingen steeds dichter tegen zich aan, ambtenaren en politiek nemen de macht van bestuurders over. Verpolitisering en verambtelijking van de uitvoering zal leiden tot vermindering van efficiency en effectiviteit. Dit kan niet in het belang zijn van de burger en overigens ook niet van de overheid en de politiek zelf.

De techniek: op en aanmerkingen

De wetgeving lijkt solide. Diversificatie naar sectoren, samenhang tussen openbaarheidsregelgeving en regels voor maximale beloningshoogte, mogelijkheid voor uitzonderingen; de regels zijn zeker niet rigide en laten in de praktijk veel ruimte. Toch zijn er ook uitvoeringsdetails waar wij ons zorgen over maken.

De wetgever is zeer bezorgd dat het bloed kruipt waar het niet gaan kan. Stel je voor dat er bovenmatige afspraken worden gemaakt over pensioenen of dat topmensen in het bedrijfsleven een Audi A8 als dienstauto gaan rijden! De 'ontsnappingsroutes' zijn geblokkeerd. Dat levert wel bijzondere gevolgen op. Voor pensioenkosten wordt rekening gehouden met een bedrag van €28.771. Dit is gelijk aan de werkgeverspremie in de ABP-regeling voor een salaris van €181.773. De premie is een zogenaamde doorsneepremie. Dat wil zeggen dat deze voor alle leeftijden gelijk is.

Omdat de werkelijke pensioenkosten leeftijdsafhankelijk zijn, is het gevolg dat dit bedrag voor een jongere te hoog is en dat een oudere hieraan tekort komt. Dit probleem doet zich voor als men niet verzekerd is bij het ABP, maar bij een verzekeraar. In dat geval zal er een actuariële premie moeten worden betaald. Voor ouderen is dit meer dan de genoemde premie. Het meerdere zal dan ten koste moeten gaan van het vaste salaris. Dat lijkt ons een vreemd en ongewenst gevolg. Hetzelfde geldt voor het privégebruik van de dienstauto of de leaseauto's. Ook hier lagere inkomens als deze voorziening geldt. Dit zal er toe leiden dat topmensen een auto met chauffeur gaan krijgen alleen voor zakelijk gebruik. Voor regelgeving met een hoog symboolgehalte is ook dat geen prettig gevolg.

Eric van Zelm
Director
Hay Group