



De gemeenschap op kosten

Buitensporige salaristijgingen
in de (semi-)publieke sector

dr A.C. Kant
Tweede-Kamerlid SP

drs. E. Irrgang
econoom en beleidsmedewerker SP

SP-eerste weg links

Tweede-Kamerfractie, Plein 2, Postbus 20018, 2500 EA 's-Gravenhage
T (070) 318 30 44 F (070) 318 38 03 E kamer@sp.nl I www.sp.nl

De gemeenschap op kosten

Buitensporige salaristijgingen
in de (semi-)publieke sector

dr A.C. Kant
Tweede-Kamerlid SP

drs. E. Irrgang
econoom en beleidsmedewerker SP

september 2003

Inleiding

Het afgelopen jaar is terecht de verontwaardiging over de salarisstijgingen aan de top van het bedrijfsleven overgeslagen naar die in de (semi-)publieke sector. Aanleidingen daarvoor waren onder andere berichten over verrijking of misbruik aan de top van het UWV, Schiphol en de publieke omroep. In dit rapport zet de Tweede Kamerfractie van de SP een aantal recente cijfers op een rij, en komt ze met een voorstellen om buitensporige verhogingen voortaan te voorkomen.

De Tweede Kamer nam in 2001 de motie Rosenmöller aan waarin werd gevraagd om een onderzoek naar de salarisontwikkeling aan de top van de (semi-) publieke sector omdat die 'mogelijk' groot was geweest¹. Dit onderzoek werd uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van de minister van Sociale Zaken, die de uitkomsten op 18 maart 2002 per brief aan de Tweede Kamer stuurde². De resultaten waren niet bijzonder verontrustend wat betreft de inkomensontwikkeling. Volgens het kabinet was de loonontwikkeling voor topfunctionarissen in 2000 (5,3 procent) vergelijkbaar met die van het overige personeel (5,6 procent). Desondanks schreef het kabinet dat de resultaten van het onderzoek tot 'nadere conclusies' hadden geleid over de openbaarheid van topinkomens in de (semi-) publieke sector. Sinds 2003 zijn beursgenoteerde ondernemingen verplicht de salarissen van bestuurders, oud-bestuurders en commissarissen in hun jaarverslag openbaar te maken. Organisaties in de zorg en het onderwijs moeten de totale bestuurskosten van bestuur en toezicht te vermelden. Het kabinet Balkenende I stelde voor de grotere openbaarheid ook te laten gelden voor private organisaties in de gezondheidszorg en voor universiteiten, het hoger beroepsonderwijs, onderzoeksinstellingen, het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Voor de overige sectoren in de (semi-) publieke sector geldt volgens het kabinet dat de minister voldoende invloed heeft om het salaris van de top te beïnvloeden en dat openbaarheid dus niet noodzakelijk is. Het functieloon van de top (S19-S21) wordt bij het Rijk bijvoorbeeld vastgesteld per wet en is onderhevig aan parlementaire controle.

Een ander gevolg van het onderzoek is de instelling van de commissie Dijkstal die advies gaat geven over het beloningsniveau bij ambtenaren bij het rijk en daaronder vallende diensten en ZBO's. Dat advies wordt in 2004 verwacht. Minister Remkes van Binnenlandse Zaken noemde het eind mei 'terecht' dat er een discussie wordt gevoerd over het salaris van ministers en staatssecretarissen omdat 'we mijlenver achterlopen bij het bedrijfsleven'. Het kabinet kondigde tevens aan dat het van plan was een jaarlijkse reportage over topinkomens aan de Kamer te sturen.

Het onderzoek had betrekking op het jaar 2000. In antwoord op CDA-kamervragen over het salaris van het bestuur van de Pensioen- en Verzekeringskamer (PVK) werd aangegeven dat een volgende reportage over de ontwikkeling van topinkomens (in 2003) pas in 2004 beschikbaar is.³ Wel zal er in september al een brief over deze inkomensontwikkeling aan de Kamer worden gestuurd. In het regeerakkoord is afgesproken dat inkomens in de (semi-) publieke sector die hoger zijn dan dat van ministers openbaar zullen worden. In deze brief zal de Tweede Kamer ook worden medegedeeld hoe het kabinet van plan is deze afspraak uit te voeren.

¹ Kamerstuk 27734, nr.9

² Kamerstuk 28000 VII, nr.53

³ Aangangsel Handelingen Tweede-Kamer 2002-2003, nr. 3463

SP-onderzoek

Het onderzoek dat vorig jaar aan de Tweede Kamer is gestuurd, had betrekking op de salarisstijging in 2000 en was daarmee toen al gedateerd. Daarom schetsen we nu zelf een recenter beeld, gebaseerd op de openbare informatie die bedrijven en instellingen in hun jaarverslag geven. De jaarverslagen zijn in de meeste gevallen via internet toegankelijk maar zijn in een aantal gevallen ook opgevraagd. De resultaten hebben betrekking op de ontwikkeling van de totale bestuurskosten.

Het Rijnlandse ondernemingbestuur kent een tweeledig bestuur met naast een raad van bestuur ook een toezichthouder. Bij publieke bedrijven is dat de raad van commissarissen. Bij een groot aantal andere (semi-) publieke organisaties wordt die de raad van toezicht genoemd. Ook het salaris hiervan moet worden vermeld in het jaarverslag. De ontwikkeling van de bestuurskosten is niet de feitelijke salarisontwikkeling. Tot de bestuurskosten worden ook de werkgeverslasten en de pensioenpremie en overige arbeidskosten gerekend. Bij het bestuur van de Autoriteit Financiële Markten (-51 procent) is bijvoorbeeld sprake van een sterke daling van de bestuurskosten. Dit komt doordat in het verleden met hogere pensioenlasten was rekening gehouden waarvoor gecorrigeerd is. Bovendien was er sprake van een vrijval van pensioen en VUT-voorzieningen. De salarissen die de bestuurders van de AFM iedere maand op hun rekening gestort kregen zijn hierdoor uiteraard niet gehalveerd. Aan de andere kant kunnen bestuurskosten juist flink hoger uitvallen dan de feitelijke salarisontwikkeling. De op één na hoogste stijging vinden we bijvoorbeeld bij het bestuur van de PVK (+ 271 procent). De feitelijke salarisstijging van voorzitter Dirk Witteveen was echter 'slechts' 13,7 procent. Bij de PVK is er één bestuurder bij gekomen, wat de totale bestuurskosten sterk verhoogd. Het omgekeerde komt ook voor. Als er een bestuurslid vertrekt, drukt dat de ontwikkeling van de totale bestuursposten terwijl de feitelijke salarisontwikkeling hoger ligt. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het bestuur van Essent. Juist omdat in dit onderzoek zesendertig verschillende organisaties zijn onderzocht waarbij meestal zowel het salaris van de raad van bestuur als de raad van commissarissen werden vermeld zullen deze effecten ongeveer tegen elkaar wegvallen. De zesendertig organisaties zijn een willekeurige selectie uit de range van bedrijven en instellingen in de (semi-) publieke sector. Er zijn echter geen redenen om aan te nemen dat deze organisaties een fundamenteel andere ontwikkeling van de salariskosten hebben gehad dan in andere delen van de (semi-) publieke sector.

Bedrijf/instelling	Loonkosten in 2002	% stijging t.o.v. 2001
Universiteit Leiden CvB	468.000	+ 9,3
Universiteit Leiden RvT	51.000	+ 4,1
Erasmus Universiteit Rotterdam CvB	400.000	0,0
Erasmus Universiteit Rotterdam RvT	100.000	0,0
Technische Universiteit Delft CvB	711.00	- 2,2
Technische Universiteit Delft RvT	47.000	- 2,1
Vrije Universiteit Amsterdam CvB	500.000	+ 22,4
Vrije Universiteit Amsterdam RvT	55.021	0,0 ⁴
Hogeschool van Amsterdam CvB	428.000	+ 13,5
Hogeschool van Amsterdam RvT	50.000	+ 8,7
Albert Schweitzer ziekenhuis bestuur	397.435	+ 5,4
Albert Schweitzer ziekenhuis RvT	33.000	- 1,4
Medisch Centrum Noord-Limburg RvT ⁵	43.000	+ 17,8
Reinier de Graaf Gasthuis directie	450.848	+ 6,0
Reinier de Graaf Gasthuis RvT	39.520	+ 255
Academisch Ziekenhuis Groningen	670.000	+ 7,7
VU medisch centrum	950.000	+ 35,7
NS directie	1.338.484	- 36,7
NS rvc	137.380	- 31,3
Connexion directie	1.500.000	+ 7,1
Connexion rvc	210.000	+ 61,5
Schiphol directie	1.676.909	+ 18
Schiphol rvc	205.902	+ 8
ABP bestuur	425.645	- 2,5
ABP directieraad	1.653.961	+ 3,5
PGGM hoofddirectie	935.000	+ 5,9
Pensioenfonds Metaal en Techniek	100.000	0,0
Pensioenfonds Horeca & Catering bestuur	144.000	+ 35,9
Pensioenfonds Horeca & Catering deelnemersraad	38.000	0,0
KPN Pensioenfonds	9.600	+ 37,1
TPG Pensioenfonds	9.100	+ 30
AFM bestuur	577.487	- 51 ⁶
AFM raad van toezicht	110.000	- 29
DNB directie	2.000.000 ⁷	+ 10
DNB rvc	284.100	+ 11,7
PVK bestuur	1.900.000	+ 271 ⁸
PVK raad van toezicht	118.000	+ 78,8
Bank Nederlandse Gemeenten directie	1.520.000	+ 52
Bank Nederland Gemeenten rvc	230.000	+ 15
Tennet rvc ⁹	86.500	+ 13,4

⁴ De jaarverslagen van 2001 en 2002 vermelden een stijging van 100.000 gulden naar 100.000 euro (+220 procent). De Vrije Universiteit heeft gegevens verstrekt waaruit blijkt dat dit te wijten is aan afronding.

⁵ Omdat de bezoldiging van de het bestuur is terug te leiden tot één persoon, is deze niet vermeld in het jaarverslag

⁶ Bij de AFM is in voorgaande jaren te veel pensioenpremie gereserveerd waarvoor in 2002 gecorrigeerd is.

⁷ Aan de directieleden was in 2002 3 miljoen uitgeleend. Dat was 25 procent meer dan in 2001.

⁸ Minister Zalm van Financien stelt in antwoord op Kamervragen van het CDA dat door de samenwerking met de DNB uiteindelijk bestuurskosten bespaard worden

⁹ De totale bezoldiging van de bestuurders van Tennet bedroeg in 2002 586.000 euro. Over 2001 zijn geen cijfers beschikbaar over de totale bezoldiging omdat conform de wetgeving bij één statutaire bestuurder de bezoldigingskosten om privacy redenen niet hoeven te worden vermeld.

Bedrijf/instelling	Loonkosten in 2002	% stijging t.o.v. 2001
Nuon directie	3.299.000	+ 3,1
Nuon rvc	287.000	+ 4,7
Eneco	1.332.000	- 4,9
Essent bestuur	1.900.000	- 17,4
Essent rvc	200.000	0,0
Delta rvc	123.000	+ 0,8
Nutsbedrijf Regio Eindhoven rvc	41.200	+ 282
Gasunie rvc	78.507	0,0
AVR Holding	115.000	+ 1,8
IB-groep directie	340.073	+ 11,8
IB-groep raad van toezicht	58.107	- 9,6
OPTA	365.300	+ 131 ¹⁰
TNO raad van bestuur	1.400.000	+ 27,3
TNO raad van toezicht	100.000	0,0
NPS	224.000	+ 7,1
Nozema	64.100	- 14,5
Gemiddeld totaal (semi-)publieke sector	538.646	+ 23,4

¹⁰ De loonkostenstijging was in 2001 met 153 procent nog hoger.

Uitkomsten

De gemiddelde stijging van de lonen bedroeg in 2002 + 4,3 procent (incl. incidentele loonstijging). Samen met de stijging van de werkgeverslasten was de gemiddelde stijging van de zogenaamde loonvoet in 2002 + 5 procent. De stijging van de loonkosten aan de top van de (semi-) publieke sector bedroeg volgens dit onderzoek ruim het viervoudige (+ 23,4 procent). Daarbij is een groot verschil in stijging tussen verschillende bedrijven en instellingen waar te nemen, en tussen verschillende sectoren van de (semi-) publieke sector. De cijfers onderstrepen dat de uitkomsten van het onderzoek van het kabinet over het jaar 2000 verschillen van onze bevindingen over het afgelopen jaar. Ook in de (semi-) publieke sector stijgen de loonkosten veel harder dan bij gewone werknemers.

De grootste loonkosten stijging vond plaats bij de raad van commissarissen van Nutsbedrijf Regio Eindhoven (NRE). Hier stegen de loonkosten van € 16.200 in 2001 naar € 41.200 in 2002 (+282 procent). Desgevraagd reageerde het NRE dat de vergoedingen zijn gebaseerd op het Nederlands Centrum Directeuren en de zogenaamde Q1 norm (75 procent van de markt betaalt meer betaalt en 25 procent minder). Op de tweede plaats staat het eerder genoemde bestuur van de Pensioen en Verzekerings Kamer (+ 271 procent) Op de derde plaats staat de raad van toezicht van het Reinier de Graaf Gasthuis (+ 255 procent). De directeur bedrijfsvoering van de Reinier de Graaf Groep liet telefonisch weten dat het salaris marktconform is en aangepast is op basis van de richtlijnen van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuis Directeuren (NVZD). De OPTA staat op de vierde plaats (+131 procent). In 2001 was de loonkostenstijging met 153 procent zelfs nog hoger. Secretaris en directeur Hans Bakker liet per e-mail weten dat de loonkostenstijgingen het gevolg van zijn van twee besluiten van de staatssecretaris respectievelijk minister van Verkeer en Waterstaat. Daardoor is per 1 januari 2001 het aantal uren waarvoor een van de collegeleden is aangenomen uitgebreid naar een vaste dienstbetrekking. Ten tweede is het salaris per 1 augustus 2001 sterk verhoogd waardoor onder meer een vaste basisvergoeding is ingevoerd vergelijkbaar met die van bedrijven als KPN en TPG. De salarisverhoging zelf kost op jaarbasis 150 duizend euro. De OPTA valt sinds de formatie van 2002 onder het ministerie van Economische Zaken. Op de vijfde plaats van de hoogste loonkostenstijgingen staat tenslotte de raad van toezicht van de eerder aan bod gekomen PVK.

TOP 5 Grootste loonkostenstijging aan de top in 2002

	procent stijging ten opzichte van 2001
Nutsbedrijf Regio Eindhoven (NRE) raad van commissarissen	+ 282
PVK bestuur	+ 271
Reinier de Graaf Gasthuis raad van toezicht	+ 255
OPTA	+ 131
PVK raad van toezicht	+ 78,8

De grootste loonkostendalingen liggen aanmerkelijk lager. Het bestuur van de AFM komt door correcties in de pensioenvoorzieningen op de eerste plaats (-51 procent). Ook de raad van toezicht van de AFM komt met een daling van 29 procent op de vierde plaats van grootste loonkostendalingen. De Nederlandse Spoorwegen nemen met dalingen van 36 en 31 procent bij de raad van bestuur en de raad van commissarissen de tweede en derde plaats in. Uit het jaarverslag wordt niet duidelijk wat de oorzaak daarvan is. NS liet desgevraagd weten dat de daling hoogstwaarschijnlijk te wijten is aan het feit dat zowel bij de raad van bestuur als de raad van commissarissen nieuwe bestuurders zijn aangetreden. Daarnaast is zijn de criteria voor het variabele deel van het salaris aangescherpt. Dit deel van het salaris is gekoppeld aan criteria als het aantal treinen dat op tijd rijdt en verbetering van de arbeids sfeer bij de NS. Essent sluit de top 5 van grootste loonkostendalingen met een daling van 17 procent. Desgevraagd heeft Essent laten weten dat het salaris niet gewijzigd is. Volgens Essent is de daling te wijten aan het feit dat medio 2001 één bestuurder is vertrokken, waarna besloten is deze niet te vervangen. Hierdoor vallen de bestuurskosten in 2002 lager uit.

TOP 5 Grootste loonkosten daling aan de top in 2002

procent stijging ten opzichte van 2001

AFM bestuur	- 51
NS raad van bestuur	- 36,7
NS raad van commissarissen	- 31,3
AFM raad van toezicht	- 29
Essent raad van bestuur	- 17,4

Aanpak

Openbaarheid van topinkomens in de zorg en het onderwijs (uitgezonderd het basis- en voortgezet onderwijs) zal meer zicht geven op de ontwikkeling van de topinkomens. Het is de vraag of het ook een matigend en normerend effect heeft zoals het kabinet stelt. Het is mogelijk dat het een aanjagend effect zou hebben omdat directeuren vergelijken en daarmee een excuus kunnen vinden om het salaris op te schroeven. De raden van commissarissen en toezicht moeten ook toezicht houden op het salaris van de top maar blijken eerder een onderdeel van het probleem dan een oplossing. Bij opvallend veel extreem hoge stijgingen van de loonkosten gaat het om raden van toezicht of commissarissen.

De vakministers hebben met name bij ZBO's die onder een ministerie vallen nog wel degelijk invloed op de salarissen. Als dat niet het geval is, heeft de overheid altijd nog een andere rol van waaruit zij invloed kan uitoefenen. Het is onbegrijpelijk dat het kabinet bijvoorbeeld heeft ingestemd met de salarisverhoging bij de PVK met 13,7 procent terwijl het zelf tot loonmatiging en inkomensoffers oproept. De salarissen bij de PVK zijn vastgesteld bij Koninklijk Besluit. Hetzelfde geldt voor de OPTA.

Rol centrale overheid

Rijk stelt salarissen vast

Rijk is werkgever

Rijk is aandeelhouder

Rijk is financier

Middel van beïnvloeding

Minister kan direct morele koppeling invoeren

Minister kan afspraken over morele koppeling als werkgever in CAO-onderhandelingen eisen

Minister kan via aandeelhouderschap afspraken over morele koppeling direct afdwingen (wets voorstel structuurvennootschappen) of afspraken hierover in CAO verband eisen

Minister kan afspraken over morele koppeling in CAO verband eisen

In de zorg en het hoger onderwijs heeft deze de vakminister deze invloed niet (meer). Het vaststellen van maximale salarisniveaus biedt waarschijnlijk ook weinig soelaas omdat de inkomensverschillen tussen vergelijkbare bedrijven of instellingen zo groot zijn. De laagste salarisniveaus zullen zich dan waarschijnlijk aan het maximumniveau optrekken met als gevolg nog steeds hoge salarisstijgingen. De publieke verontwaardiging richt zich in de eerste plaats ook niet zozeer op de hoogste van de salarissen maar op een hogere loonstijging aan de top dan op de werkvloer. Het meest voor de hand liggend is dan ook om een 'morele' koppeling te leggen tussen de salarisstijging op de werkvloer en aan de top. Bijzonder in vergelijking met de marktsector is dat in de (semi-) publieke sector de overheid in een groot aantal gevallen werkgever is (onderwijs), de salarissen soms zelf goedkeurt (toezichthouders), en in ieder geval financier of / en aandeelhouder is (zorg/vervoer/energie). Bovendien vindt het kabinet in de vakbonden een groot

medestander voor beperking van de salarisstijgingen aan de top. Het ligt dus voor de hand dat het kabinet samen met de vakbonden afspraken maakt, binnen of buiten CAO's, om tot zo'n morele koppeling te komen. Een kabinet dat loonmatiging nastreeft, zou zeer gemotiveerd moeten zijn om een morele koppeling tot stand te brengen omdat de stijging van de topsalarissen anders op de werkvloer niet uit te leggen is. De overheid zou zo snel mogelijk de vakbonden en andere partijen om de tafel moeten roepen om tot een akkoord te komen voor loonmatiging aan de top van de (semi-) publieke sector. Tot de andere partijen horen bijvoorbeeld universiteiten en hogescholen als zij formeel de werkgever zijn en stichtingsbesturen van ziekenhuizen als zij formeel aandeelhouder zijn. De overheid heeft als aandeelhouder, financier, werkgever, of zelfs als de formele vaststeller van het salaris van de top altijd een machtspositie en kan zich dus niet excuseren. Een kabinet dat vraagt om loonmatiging en inkomensoffers kan zich niet permitteren om een dergelijke morele koppeling niet tot stand te brengen.