Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

Turfmarkt 147
Den Haag
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Kenmerk

Datum 24 juni 2016
Betreft Beslissing op uw Wob-verzoek

Geachte

Bij e-mailbericht van 24 mei 2016, heeft u bij mijn ministerie een verzoek ingediend als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob). Uw verzoek heeft betrekking op de reacties die zijn ingediend in het kader van de consultatie over de Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT.

Bij brief van 25 mei 2016 heb ik de ontvangst van uw verzoek aan u bevestigd.

Bij brief van 6 juni 2016 is aan u meegedeeld dat de termijn om op uw verzoek te beslissen met twee weken is opgeschort vanwege het vragen van zienswijzen aan derden.

Bij brief van 21 juni 2016 is aan u meegedeeld dat de opschorting is beëindigd en dat u binnen twee weken een beslissing op uw verzoek tegemoet kunt zien.

Met betrekking tot uw verzoek om informatie bericht ik u als volgt.

Een deel van de door u verzochte reacties is reeds openbaar. De vindplaatsen van deze reacties zijn:

- http://www.actal.nl/wp-content/uploads/062-Ministerie-van-BZK-Uitbreiding-personele-reikwijdte-WNT-wg1.pdf
- https://www.internetconsultatie.nl/uitbreidingpersonelereikwijdtewnt/reacties
- https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/en_con_2016_32_f_sign.pdf

Aangezien de Wob geen betrekking heeft op reeds publiek toegankelijke informatie, betreft uw Wob-verzoek uitsluitend de niet op internet gepubliceerde reacties. De desbetreffende indieners hebben hun reactie per post of e-mail toegezonden of bij het invullen van het online-reactieformulier ervoor gekozen dat hun reactie niet op de website wordt gepubliceerd.

Ik heb besloten om aan uw verzoek tegemoet te komen en de openbaar te maken. Het betreft 35 reacties. Door de derde belanghebbenden zijn geen

bedenkingen ingediend ten aanzien van de openbaarmaking op grond van het Wob-verzoek. U treft de reacties bijgaand aan.
Enkele reacties, waaronder die van de Europese Centrale Bank (ECB), zijn weliswaar ná de datum van uw aanvraag bij BZK ontvangen, maar volledigheidshalve doe ik u ook die reacties toekomen.

Datum
24 juni 2016

Kenmerk

U zult zien dat in de bijgevoegde documenten bepaalde gegevens onleesbaar zijn gemaakt. Deze gegevens maak ik niet openbaar. Dit betreft (voor)naam, (e-mail)adres en woonplaats van individuele indieners. Deze gegevens maak ik niet openbaar in verband met het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen, welk belang is opgenomen in artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob. Dit belang afwegende tegen het algemene belang van openbaarmaking van deze gegevens, acht ik het belang genoemd in artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob hier zwaarwegender.

Dit Wob-besluit en de stukken die met dit besluit voor een ieder openbaar worden, zullen enkele werkdagen na dagtekening van dit besluit worden geplaatst op de website www.rijksoverheid.nl.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
namens deze,

Richard van Zwol
Secretaris-generaal

Bijlagen:
- 35 in het kader van de internetconsultatie ingediende reacties.

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit daartegen per brief bezwaar maken bij de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Directoraat-generaal Overheidsorganisatie, Directie Ambtenaar en Organisatie, Postbus 20011, 2500 EA Den Haag. Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, voorzien zijn van een datum alsmede de naam en het adres van de indiener en dient vergezeld te gaan van de gronden waarop het bezwaar berust en, zo mogelijk, een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar is gericht.

1005201600053

Datum
9 mei 2016

Behandeld door
[redacted]

vereniging van
woningcorporaties

Kenmerk
[redacted]

Aan de minister van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
t.a.v. [redacted]
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Koningin Julianaplein 10
2595 AA Den Haag
Postbus 93121
2509 AC Den Haag

088 233 37 00
aedes@aedes.nl
www.aedes.nl

KvK 40478218

Onderwerp
Consultatie wetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT

Geachte [redacted],

Bij brief van 11 april 2016 heeft u ons geïnformeerd over het concept wetsvoorstel tot uitbreiding van de reikwijdte van de Wet Normering Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector naar andere werknemers dan topfunctionarissen. Onderstaand gaan wij kort in op een aantal elementen die onderdeel uitmaken van de voorgenomen wijziging.

Wettelijk bezoldigingsmaximum als norm
In het wetsvoorstel wordt de keuze gemaakt om de bezoldiging van werknemers (anders dan topfunctionarissen) uitsluitend te normeren aan de hand van het algemeen wettelijk bezoldigingsmaximum en niet aan de hand van de lagere sectornormen en staffels. Wij menen dat dit een terechte keuze is. Voor Aedes zou een uitbreiding van de reikwijdte van de WNT, gekoppeld aan de voor topfunctionarissen van woningcorporaties geldende staffel, niet aanvaardbaar zijn. Met werknemersorganisaties zijn in de vorm van de CAO Woondiensten afspraken gemaakt die hebben geresulteerd in een evenwichtig beloningsgebouw voor de corporatiesector. Het kan niet zo zijn dat met de uitbreiding van de reikwijdte van de WNT deze collectieve beloningsafspraken worden doorkruist. Daarmee zou een onwerkbare situatie ontstaan. Concreet zou dit tot gevolg hebben dat, bijvoorbeeld een huismeester bij een kleine corporatie slechts een fractie zou kunnen verdienen van wat een huismeester voor exact hetzelfde werk bij een grotere corporatie verdient. Ditzelfde geldt mutatis mutandis voor andere functies bij corporaties.

Wij benadrukken overigens dat uit onderzoek blijkt dat in de woningcorporatiesector geen niet-topfunctionarissen werkzaam zijn die de maximum bezoldigingsnorm van de WNT overschrijden. De Memorie van Toelichting bevestigt dit.

In die zin is een uitbreiding van de reikwijdte van de WNT zoals voorgesteld voor de corporatiesector van strikt theoretische betekenis.

Variabele beloningen
De keuze om bij uitbreiding van de reikwijdte van de WNT geen verbod in te voeren op variabele beloningen juichen wij toe. Hiermee blijft de mogelijkheid in stand om in voorkomende gevallen en binnen de kaders van de cao gericht beloningsbeleid te voeren. Dat bij een eventuele uitkering van incidentele of variabele beloning het algemeen bezoldigingsmaximum van kracht blijft achten wij, in het licht van doelstellingen van de wet, begrijpelijk.

Ontslagvergoeding
De keuze om ontslagvergoedingen voor niet-topfunctionarissen niet te normeren begroeten wij met instemming. In vrijwel alle gevallen vloeien ontslagvergoedingen voort uit rechterlijke uitspraken dan wel uit een vaststellingsovereenkomst, een sociaal plan of rechtstreeks uit de collectieve arbeidsovereenkomst. Wij achten het, ook op dit punt, ongewenst dat door middel van WNT-wetgeving de contractsvrijheid tussen werkgever en werknemer dan wel tussen sociale partners zou worden doorkruist en verwijzen kortheidshalve naar het bovenstaande. Niettemin constateren wij een onevenwichtigheid nu op basis van het wetsvoorstel een ontslagvergoeding van werknemers niet wordt genormeerd en die van een bestuurder/topfunctionaris van dezelfde organisatie wel. Deze onevenwichtigheid wordt nijpender naarmate het om kleinere organisaties gaat. Het ligt voor de hand regels ten aanzien van de ontslagvergoeding voor topfunctionarissen gelijk te stellen met die voor werknemers niet-zijnde topfunctionarissen.

Invoering
In de Memorie van Toelichting wordt aangegeven dat in het wetsvoorstel nog geen rekening gehouden wordt met de voorgenomen wijzigingen in de WNT naar aanleiding van de evaluatie. De WNT kenmerkt zich door een betrekkelijke versnippering van normen. Naast de wet is sprake van een uitvoeringsbesluit, van beleidsregels én, voor woningcorporaties en een aantal andere sectoren, van sectorale normen. Sinds de invoering van de WNT in 2013 heeft bovendien een snelle opeenvolging van wetswijzigingen (Aanpassingswet WNT, reparatiewet WNT en de Wet verlaging bezoldigings-maximum WNT) plaatsgevonden. Dit alles komt de overzichtelijkheid en de kenbaarheid van regelgeving bepaald niet ten goede. Wij dringen er daarom op aan om reeds nu voorgenomen wijzigingen naar aanleiding van de evaluatie respectievelijk tot uitbreiding van de reikwijdte van de WNT in één keer in te voeren.

Voor nadere toelichting kunt u desgewenst contact opnemen met [redacted] telefoon: [redacted].

Met vriendelijke groet,
Aedes vereniging van woningcorporaties

[redacted]

AFM

De minister van Binnenlandse Zaken en
Koninksrijksrelaties
De heer Dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Datum	20 mei 2016
Ons kenmerk	GtEl-16053707
Pagina	1 van 3
Betreft	uitzondering WNT-3

Geachte heer Plasterk,

In aansluiting op het prettige gesprek met medewerkers van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelatie en het ministerie van Financiën over het concept-wetsontwerp uitbreiding van de personele reikwijdte van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT-3), vragen wij uw aandacht voor het standpunt van de AFM met betrekking tot de gewenste in de WNT-voorziene generieke uitzondering op de WNT-3.

Waarom is voor de AFM een, in de WNT voorziene, generieke uitzondering nodig op de WNT-3?

De AFM houdt toezicht op organisaties die in staat zijn topdeskundigheid in te zetten op het gebied van het financieel recht, van de advocatuur, van corporate finance, van het bank- en verzekeringswezen, risico management, vermogensbeheer, verslaggeving, accountantscontroles en het effectenverkeer. Het toezicht speelt zich af op complexe en zeer innovatieve markten, veelal tegen de achtergrond van al even complexe regelgeving. De AFM kan in dit krachtenveld alleen maar effectief zijn als zij over medewerkers kan beschikken die in dat krachtenveld ten minste gelijkwaardig zijn aan medewerkers binnen de instellingen waarop zij toezicht houdt. Gedegen kennis en een breed palet aan vaardigheden zijn absolute vereisten van goed toezicht. De toezichthouder dient niet alleen te beschikken over kennis en inzicht van wat zich in de markt afspeelt, maar ook over kennis en inzicht in de governance van de onder toezicht staande instellingen.
Voor een goede uitvoering van haar toezichtstaak moet de AFM een substantieel deel van haar medewerkers kunnen aantrekken uit de private sector. De kern van onze zorg is dat in de markt waar de AFM toezicht op houdt, de beloning van topspecialisten ruim boven de thans geldende algemene WNT-norm ligt. Een te groot verschil in beloning tussen AFM-medewerkers en medewerkers bij instellingen waarop zij toezicht houden, brengt het grote gevaar met zich mee dat de kwaliteit, de effectiviteit en de geloofwaardigheid van het toezicht in het geding komt. De AFM dient daarom zodanige arbeidsvoorwaarden te kunnen bieden dat zij er in slaagt ervaren topspecialisten uit financiële ondernemingen, beleggingsfondsen, vermogensbeheerders, beurzen, accountants- en advocatenkantoren aan te trekken en te behouden.

Aantrekkende arbeidsmarkt zorgt voor problemen bij het werven en behouden van topspecialisten

Wij merken al enige tijd dat het door de aantrekkende arbeidsmarkt zeer lastig is om in sommige functiegroepen topspecialisten te werven en vast te houden. Kandidaten op senior toezichthouderniveau, dan wel op senior managementniveau in het toezicht moeten bij een overstap naar AFM in veel gevallen een significant deel van hun salaris inleveren. Hiertoe zijn zij in veel gevallen niet bereid.

Generieke uitzondering op het algemene bezoldigingsmaximum

Op grond van de hiervoor geschetste overwegingen is eerder expliciet voor AFM en DNB in de WNT-1 de mogelijkheid gecreëerd voor een van de algemene WNT-norm afwijkend beloningsbeleid voor topfunctionarissen. Uit de toelichting op het desbetreffende wetsartikel blijkt dat afwijking van de algemene WNT-norm voor de AFM en DNB als een gegeven wordt beschouwd, en dat de afwijkingsmogelijkheid in de wet primair en uitdrukkelijk tot stand is gebracht om het voor de AFM en DNB bestaande beloningsbeleid in het nieuwe wettelijke kader in te passen. Artikel 2.4 van de WNT is bedoeld om bij privaatrechtelijke bestuursorganen, zoals de AFM, een openbare en transparante regeling vast te stellen om een afwijkende bezoldiging voor functies vast te stellen.
Het bestaande reguliere salarisgebouw voor medewerkers (niet-topfunctionarissen) van de AFM gaat niet boven de thans geldende WNT-norm uit. Bij de vaststelling van haar reguliere beloningsbeleid heeft de AFM rekening gehouden met haar positie in het semipublieke domein, wat tot uitdrukking komt in grotere negatieve beloningsverschillen met de financiële markt bij de hogere functies, dan bij de reguliere toezichthouderfuncties. Echter, wegens het specialistische karakter van de taakvervulling en het belang van onafhankelijk toezicht van hoge kwaliteit vinden wij dat de AFM in staat moet worden gesteld in voorkomende gevallen medewerkers boven de WNT-norm te belonen. Uiteraard houden we daarbij rekening met een nog vast te stellen op de specifieke situatie van de AFM toegesneden bezoldigingsmaximum. Dit beloningsbeleid zal dan in het wettelijke kader moeten worden ingebed. Deze flexibiliteit is nodig om tot een passende beloning te komen.
Mocht onverhoopt de conclusie van de bestuurlijke besluitvorming worden dat voor AFM geen generieke in de wet voorziene uitzondering gemaakt kan worden, dan zijn de volgende twee aspecten van belang:

1. Het wetsvoorstel WNT-3 biedt de mogelijkheid om voor bepaalde functies of functietypen een hogere bezoldiging vast te stellen. Hoewel wij een generieke in de wet voorziene uitzondering voor de AFM prefereren, zullen wij in ieder geval de komende periode onderzoeken voor welke senior-functies binnen AFM sprake is van specifieke, nijpende arbeidsmarktfactoren die het op voorhand verruimen van de bezoldigingsmaxima rechtvaardigen.
2. Een individuele (ministeriële) uitzondering kan potentiële kandidaten afschrikken, mede door de langere doorlooptijd van de besluitvorming en publicatie in de Staatscourant. Het is daarom van groot belang dat het proces van een individuele uitzondering op de bezoldigingsnorm voor niet-topfunctionarissen efficiënt verloopt en in een zo kort mogelijke tijd gerealiseerd kan worden.

Tot slot
Wij zijn graag bereid onze argumenten daar waar nodig verder toe te lichten.

Hoogachtend,
Autoriteit Financiële Markten

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

ambtenarencentrum CMHF

Den Haag, 17 mei 2016

Onderwerp: Consultatie conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3)

Aan:
De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
t.a.v. [redacted]
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Excellentie,

Langs deze weg maken de volgende Centrales van Overheidspersoneel, de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij de overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF) en het Ambtenarencentrum (AC), gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het consultatieverzoek over het conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3).

Bij schrijven van 11 april 2016 verzoekt u de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid om haar opvatting te geven over het conceptvoorstel van wet tot aanpassing van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector door de reikwijdte van de wet uit te breiden.

Door Overheidswerkgevers en Centrales van Overheidspersoneel, verenigd in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid, is gepoogd om tot een eensluidende opvatting te komen. Dat is niet gelukt. Ook binnen de Centrales van Overheidspersoneel is er sprake van een verdeeld gevoelen.

De vier Centrales van Overheidspersoneel hebben u op 20 november 2009 en op 4 februari 2010 geadviseerd over het toen voorliggende Wetsvoorstel normering beloning topfunctionarissen. In hun advies hebben zij aangegeven de zorg van het kabinet ten aanzien van de (ontwikkeling van) topinkomens te delen en achter het streven van het kabinet te staan om excessen in de beloning van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector aan banden te leggen.

Ondergetekenden constateren dat de Wet normering bezoldiging topinkomens in werking is getreden en dat daarvan de afgelopen tijd een aantal belangrijke positieve ontwikkelingen zijn uitgegaan. De - soms volstrekt buitensporige - ontwikkeling van de beloning van topfunctionarissen is tot stilstand gekomen. Maar belangrijker nog, het wetsvoorstel en later de wet zelf heeft niet alleen het debat aangewakkerd, maar ook breed het besef doen postvatten dat het zo niet langer kon.
Dat neemt echter niet weg dat het advies van de Adviescommissie Rechtspositie Politieke Ambtsdragers, de Commissie Dijkstal, niets aan waarde heeft ingeboet. De omstandigheden die indertijd de keuze rechtvaardigden om de strekking van het advies op het punt van de beloning van bewindspersonen niet over te nemen, zijn in de loop der tijd gewijzigd. De CMHF en het AC pleiten dan ook voor het opnieuw beoordelen van de keuze tegen de huidige achtergrond.

Secretariaat Ambtenarencentrum
Postadres Postbus 93037 2509 AA Den Haag **Bezoekadres** Ametisthorst 20 2592 HN Den Haag
Telefoon +31 (0)70 3155137 **Fax** +31 (0)70 3818431
E-mail secretariaat@ambtenarencentrum.nl **Website** www.ambtenarencentrum.nl

Het voorliggende wetsvoorstel normeert de bezoldiging van werknemers in de publieke en semi-publieke sector op dezelfde wijze als de bezoldiging van topfunctionarissen.

Ondergetekenden hebben in hun eerdere adviezen over de WNT vol overtuiging aangegeven er principieel bezwaar tegen te hebben dat de overheid met een wet eenzijdig ingrijpt in de vrijheid van onderhandelen tussen sociale partners over de arbeidsvoorwaarden van werknemers. Ook onderhavig voorstel beperkt deze vrijheid en – voor zover een beperking al gelegitimeerd kan worden – doet dit in onze ogen op een disproportionele wijze.
Bovendien staat de wens om in de contractsvrijheid in te grijpen op gespannen voet met de - kennelijke - wens om ambtenaren marktconform te willen behandelen. Eén van de basisgedachten onder de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren.

Wij zijn nog steeds van oordeel dat alle werknemers binnen de (semi)publieke dienst onder het door sociale partners vastgestelde loongebouw zouden moeten vallen. Als dat niet lukt, dan zou een proportionele insteek zijn om slechts die arbeidsverhoudingen onder de werking van de WNT-3 te brengen, waarvan de bezoldiging niet via een CAO of anderszins via collectieve afspraken wordt genormeerd. Deze lichtere variant zou ook (beter) tegemoetkomen aan onze opvatting over de vrijheid van collectief onderhandelen.

Bovendien gaan naar de opvatting van ondergetekenden van de voorgestelde uitbreiding van de reikwijdte verkeerde signalen uit. Het begrip voor het initiële wettelijke ingrijpen wordt ondermijnd. Met als onvermijdelijk effect dat de wijze waarop de verhouding tussen partijen vastgelegd wordt op een andere wijze dan via aanstelling of arbeidsovereenkomst zal veranderen. Wij verwachten een aanzienlijke stijging van inhuur- en ZZP-achtige constructies. De toch al niet onaanzienlijke uitvoeringskosten zullen verder stijgen. Vanuit het vertrekpunt dat wetgeving zijn doel voorbijschiet als de handhaving niet geborgd kan worden of de kosten onevenredig hoog zijn, pleit ook dit argument voor de hiervoor genoemde meer proportionele variant.
De CMHF en het AC zien bovendien het gevaar dat de norm om politieke redenen nog verder neerwaarts wordt bijgesteld nu het mechanisme van een plafond voor alle werkenden is vastgesteld. Overigens zal het door de uitbreiding van de reikwijdte daarnaast steeds lastiger worden om een afwijking van het gekozen niveau te onderbouwen en te rechtvaardigen.

Het thans voorliggende conceptwetsvoorstel heeft naar ons gevoelen als effect dat er een druk gaat ontstaan op de bezoldiging van alle werknemers en ambtenaren in de publieke en semi-publieke sector. Een druk in neerwaartse zin, wel te verstaan. Sterker nog, het schijnt zelfs de intentie te zijn. Zo staat onder 2.2 van de toelichting onomwonden: "Dit laat onverlet dat binnen die sectoren wel als gevolg van een mitigerende werking van (lagere) sectornormen op het loongebouw ook de bezoldiging van medewerkers feitelijk in samenhang wordt gebracht met de verlaagde normen of staffels." Wij vinden dat een oneigenlijk en ongewenst effect.
Ondergetekenden vrezen op goede gronden ook dat (mede hierdoor) de bereidheid om voor functies in het (semi)publieke domein te kiezen zal afnemen. Met name de ook door ons als dringend noodzakelijk ervaren wens om functionarissen uit het bedrijfsleven te enthousiasmeren om voor de publieke zaak te kiezen zal steeds verder weg komen te liggen.

Tot slot nog dit.

Het is de intentie om een aantal specifieke groepen werknemers uit te zonderen. Deze worden in het concept wetsvoorstel ook expliciet benoemd. Toch is er een kritische noot te plaatsen. Artikel 2a.4 zondert artsen uit. Uit de toelichting blijkt dat beoogt wordt medisch specialisten in loondienst uit te zonderen. Noch daargelaten dat arts een ruimere omschrijving is dan medisch specialist, constateren wij dat er naar onze overtuiging een drietal specialisten in loondienst zijn, die niet, althans niet per definitie arts zijn, die ten onrechte niet worden uitgezonderd, terwijl de onderbouwing om de arts (medisch specialist) uit te zonderen een op een vertaald kan worden naar deze groepen. Het gaat daarbij om de ziekenhuisapothekers, de klinisch fysicus en de klinisch chemicus.

Namens de CMHF en het AC

[redacted]

Secretariaat Ambtenarencentrum
Postadres Postbus 93037 2509 AA Den Haag **Bezoekadres** Ametisthorst 20 2592 HN Den Haag
Telefoon +31 (0)70 3155137 **Fax** +31 (0)70 3818431
E-mail secretariaat@ambtenarencentrum.nl **Website** www.ambtenarencentrum.nl

Aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
de heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
per e-mail

Oudlaan 4
3515 GA Utrecht
Postbus 9696
3506 GR Utrecht
Telefoon (030) 273 97 26
www.brancheorganisatieszorg.nl
IBAN NL33 FVLB0699 1645 59

Datum : 17 mei 2016
Ons kenmerk : 160517/jsp
Betreft : Consultatie WNT 3

Geachte heer Plasterk

Op 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. Hiermee werden de bezoldigingen van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector genormeerd. Met de Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT 3) wordt deze bezoldigingsnorm uitgebreid naar alle werknemers in de publieke en semipublieke sector. U heeft ActiZ, GGZ Nederland, NFU, NVZ en VGN en de Brancheorganisaties Zorg (BoZ) verzocht om een reactie op het concept wetsvoorstel WNT 3. In een eerder stadium hebben enkele afzonderlijke brancheorganisaties gereageerd op de WNT 1 en 2. Deze brancheorganisaties zullen, vanwege de specifieke omstandigheden in betreffende branches, ook nog aanvullend op deze BoZ-reactie op de WNT 3 reageren.
Hieronder treft u de gezamenlijke reactie van de brancheorganisaties in de zorg aan.

Kritische grens

De BoZ is van mening dat met het wetsvoorstel WNT 3 een kritische grens wordt overschreden en stelt voor dit wetsvoorstel in te trekken. De WNT 3 markeert een overgang van specifiek beleid gericht op topfunctionarissen naar een generiek beleid, met derhalve onbekende effecten, voor een groot aantal werknemers. Met dit wetsvoorstel:

- zal het recht op collectief onderhandelen door sociale partners op ernstige wijze worden beperkt;
- start de overheid een nog niet eerder vertoond arbeidsmarktexperiment met als gevolg stagnerende externe en interne mobiliteit van functionarissen en onvervulbare vacatures, met name voor specialistische functies op het gebied van ICT, zorginkoop, bouw, financiën en farmacie.

Dit leidt tot grote risico's voor de zorg en de bedrijfsvoering in zorgorganisaties. Graag lichten wij dit toe.

Rapport Verkenning WNT-3

Op 3 juli 2015 verscheen het rapport "Verkenning WNT-3" van mr. J. Deelstra van ABD Interim, dat in uw opdracht is opgesteld.

In het rapport staat onder meer:

De brancheorganisaties in de zorg wijzen erop dat als het om geaccepteerde beloningsverhoudingen gaat de beloning het resultaat is van de kwaliteit die wordt gezocht en gekocht op de markt. (…) Dat vraagt om professionals, die deels in de markt gevonden moeten worden, met de daarbij passende beloning.

Vervolgens worden de zorgen en bezwaren die leven bij de brancheorganisaties in de zorg toegelicht. Deze zorgen en bezwaren hebben in het voorliggende wetsvoorstel helaas geen weerklank gevonden. Aangezien de inhoud van dit rapport bij u bekend is, zullen wij die inhoud niet herhalen maar dieper ingaan op enkele onderdelen.

Contractvrijheid

In het rapport van de heer Deelstra wordt het volgende aangegeven*: Bij de totstandkoming van de WNT zijn veel vragen gesteld over de conformiteit met het in internationale verdragen beschermde recht op ongestoord genot van eigendom (EVRM) en de gewaarborgde contractvrijheid (ILO). De arbeidsvoorwaarden van topfunctionarissen zijn doorgaans niet in cao's geregeld en die van niet-topfunctionarissen doorgaans wel. En daarmee wordt de ruimte om te onderhandelen over de hoogte van het inkomen van niet-topfunctionarissen ingeperkt. Als de inkomens van niet-topfunctionarissen worden genormeerd zal dat, net als bij de WNT-2 nog wordt verwacht, effect hebben op het hele loongebouw. Dat raakt niet alleen de meest verdienende functionarissen maar ook de lagen daaronder. Hiermee wordt direct of indirect ingegrepen op de hoogte van het inkomen en op de vrijheid daarover te onderhandelen.*

Tijdens dit onderzoek zijn deze vragen door de gesprekspartners opnieuw gesteld met betrekking tot de WNT-3. Het valt buiten het bestek van deze inventarisatie om daar uitgebreid op in te gaan.

Het gegeven dat in het rapport wordt erkend dat direct of indirect wordt ingegrepen op de onderhandelingsvrijheid en de constatering dat dit vraagstuk buiten het bestek

van het onderzoek viel om uitgebreid op in te gaan, had er in onze ogen toe moeten leiden dat hier uitgebreid aanvullend onderzoek naar had moeten worden gedaan.
In de memorie van toelichting op de WNT 3 staat hierover slechts het volgende:
Hoewel met dit wetsvoorstel wordt voorgesteld de bezoldiging van de "gewone" werknemers (naast de bezoldiging van de topfunctionaris) te normeren, ziet de regering thans geen reden om te concluderen dat dit wetvoorstel in strijd is met het recht op vrij en collectief onderhandelen. Immers, het wettelijke bezoldigingsmaximum betreft ook (en met name) voor werknemers een relatief hoge bovengrens, die wordt gesteld om een ieder werkzaam in de (semi)publieke sector een behoorlijke, maar niet bovenmatige bezoldiging en maatschappelijk aanvaardbare bezoldiging te geven. Tot die grens mag in het kader van de onderhandelingen vrij worden onderhandeld.

Deze argumentatie is niet alleen behoorlijk summier, met deze argumentatie gaat de regering slechts in op het aspect van het maximum salaris. In de zorgsector is echter voor de WNT 2 een sectorspecifieke normering van toepassing. Deze regeling kent vijf bezoldigingsmaxima, oplopend van €98.000 tot €179.000.
De memorie van toelichting stelt hierover: *(...) Dit laat onverlet dat binnen die sectoren wel als gevolg van een mitigerende werking van (lagere) sectornormen op het loongebouw ook de bezoldiging van medewerkers feitelijk in samenhang wordt gebracht met de verlaagde normen of staffels.*

Met andere woorden: alhoewel de WNT 3 zelf niet beoogt sectorspecifieke staffels in te voeren, zullen de sectorspecifieke staffels uit de WNT 2 met de WNT 3 voluit (moeten) doorwerken in het loongebouw. Daarmee eindigt de discussie over ingrijpen in het loongebouw niet op het maximum van €179.000, maar begint deze discussie op het niveau van €98.000. Met dat bedrag komen we terecht in de bovenste salarisschalen in de zorg, die in reguliere cao-onderhandelingen als aanvaardbare uitkomsten gelden. Daarbij geldt bovendien dat een loongebouw een evenwicht kent in opbouw. Op het moment dat boven de grens van €98.000 dit evenwicht verloren gaat, is het onvermijdelijk dat ook daaronder het evenwicht verstoord zal worden. De WNT 3 dwingt derhalve cao-partijen in een niet gekozen onderhandeling over een groot deel van het loongebouw. De brancheorganisaties zijn daarmee niet alleen van opvatting dat de WNT 3 het recht op collectief onderhandelen door sociale partners op onaanvaardbare wijze beperkt, zij zijn tevens van mening dat de WNT 3 de toets aan genoemde internationale verdragen uiteindelijk niet zal doorstaan.

Advies Raad van State
In de ILO-verdragen, maar ook in het Europees Sociaal Handvest (ESH), vormt het recht op collectief onderhandelen een hoeksteen. De betrokken bepalingen van het ESH hebben een rechtstreekse werking, zodat de rechter die in Nederland kan toepassen. Wij dringen er dan ook op aan dat, nu een dergelijk onderzoek in de

aanloopfase van dit wetsvoorstel niet heeft plaatsgevonden, de Raad van State bij de advisering over het voorliggende wetsvoorstel uitvoerig ingaat op deze toets aan internationale verdragen en daarbij niet alleen ingaat op de invoering van een bezoldigingsmaximum, maar ook ingaat op de feitelijke effecten van de WNT 3 op een groot deel van het loongebouw zoals hierboven betoogd.

Arbeidsmarkt en loopbaanaspecten

Hierboven is gesproken over de samenloop van het reguliere loongebouw en de sectorspecifieke klasseindeling voor topfunctionarissen op basis van de WNT 2. Naast de principiële en juridische aspecten vragen wij aandacht voor de effecten op de arbeidsmarkt en loopbaanmogelijkheden.

Een loongebouw is de financiële vertaling van de uitkomsten van een functiewaarderingssysteem. Een functiewaarderingssysteem dient er voor om te komen tot geaccepteerde beloningsverhoudingen enerzijds en te zorgen dat arbeid van een bepaalde kwaliteit op de arbeidsmarkt kan worden ingekocht anderzijds. Met name op de arbeidsmarkt voor functies die ook voorkomen op de (profit)markt, die niet geraakt wordt door de WNT 3, komt de zorgsector op achterstand te staan. Het betreft vooral topspecialisten op het gebied van ICT, zorginkoop, bouw, financiën en farmacie.

Sluipenderwijs zal de kwaliteit van die aspecten van de bedrijfsvoering van zorgorganisaties teruglopen, omdat de juiste mensen niet te vinden zijn. Dat is niet een effect dat van de ene op de andere dag merkbaar is. Het wordt pas duidelijk als bijvoorbeeld een ICT-project helemaal fout is gelopen. Dan zullen de kosten vele malen hoger zijn dan de kosten die nu gemoeid zijn met het salaris van een ICT-specialist.

Binnenkort zal bij de rapportage van de WNT 2 2015 duidelijk worden om welke "niet-topfunctionarissen" het gaat. Dit zal echter slechts het topje van de ijsberg zijn, omdat dan alleen de "niet-topfunctionarissen" in beeld zijn die €179.000 of meer verdienen en niet alle "niet-topfunctionarissen" tussen €98.000 en €179.000. Deze problematiek wordt ook in het rapport van de heer Deelstra aangekaart en toegelicht.

Geaccepteerde beloningsverhoudingen

De samenloop van het reguliere loongebouw en de sectorspecifiek klasseindeling van de WNT 2 betekent in feite ook dat twee functiewaarderingssystemen samenkomen die een volstrekt andere waarderingsgrondslag kennen. De bestaande systemen in de zorg zijn (terecht) sterk georiënteerd op het primair proces en de bijdrage van een medewerker daaraan. Het systeem van de WNT 2 daarentegen neemt bijvoorbeeld het aantal financieringsbronnen en de omzet als factor. Voor het primair proces zijn dergelijke factoren veel minder relevant. De spanning tussen deze systemen zet de acceptatie van beloningsverhoudingen onder druk. Algemeen aanvaard is bijvoorbeeld dat een hoogst leidinggevende zo'n 20% meer verdient dan de laag eronder. Hier

gaan grote spanningen ontstaan. Dat probleem is bij de invoering van de WNT 2 al manifest geworden, maar wordt versterkt met de invoering van de WNT 3.
Een ander gevolg is dat inhoudelijke specialisten niet meer zullen doorstromen naar leidinggevende functies, waardoor (zorg)inhoudelijke competenties in de managementlaag zullen afnemen.

Ten slotte
Met de invoering van de WNT 3 beoogt de regering *een maatschappelijk aanvaardbaar, evenwichtig en verantwoord bezoldigingsniveau in de zorg en andere sectoren te realiseren.*
Gegeven de verstoring van arbeidsverhoudingen, arbeidsmarkt, loopbaanmogelijkheden en primaire en secundaire bedrijfsprocessen die de WNT 3 met zich meebrengt, leidt deze wet tot een verstoring van het evenwicht in de sector. Wij achten de bezoldigingsniveaus waar de wet op ingrijpt op dit moment niet onaanvaardbaar en vinden dat het maatschappelijke debat hierover gevoerd zou moeten worden op basis van de argumenten die hierboven staan weergegeven.
[redacted]

Met vriendelijke groet,
[redacted]

DeNederlandscheBank
EUROSYSTEEM

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
T.a.v. dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

De Nederlandsche Bank N.V.
[redacted]

Postbus 98
1000 AB Amsterdam
020 524 91 11
www.dnb.nl

Handelsregister 3300 3396

Datum
18 mei 2016

Ons kenmerk
2016/337062

Geachte heer Plasterk,

Dank voor uw uitnodiging om deel te nemen aan de consultatieronde inzake WNT-3. Op grond van het wetsvoorstel en het gevoerde gesprek met uw medewerkers op 10 mei jl. hebben wij onderstaand onze reactie verwoord.

Arbeidsmarkt

De taken van DNB zijn veelzijdig en specialistisch van aard. Ervaren medewerkers met kennis van de markten waarop wij toezicht houden, zijn nodig om 'de buitenwereld binnen DNB te brengen'. Alleen als DNB de buitenwereld goed kent, kan DNB haar taken goed uitvoeren.

Met het huidige loongebouw is het mogelijk deze medewerkers te werven. Kandidaten zijn bereid in inkomen een stap terug te doen aangezien zij ook hechten aan de maatschappelijke relevantie van de werkzaamheden, echter de omvang van de inkomensachteruitgang blijkt in de praktijk wel zijn grenzen te kennen. Beloningsbenchmarks tonen dit ook aan, met name voor de hogere specialistische schalen.

Indien DNB als gevolg van de invoering van WNT-3 het loongebouw moet aanpassen, zal DNB in brede delen van de organisatie niet meer in staat zijn medewerkers met het juiste profiel te werven en te behouden. Daarmee komt de kwaliteit van de uitvoering van haar taken in het geding.

Binnen DNB zijn de directeuren van de divisies in het primair proces geen algemeen managers maar inhoudelijk specialisten met een relevant netwerk in Europa en in hun sector. Het conceptwetsvoorstel biedt ruimte om op individuele basis of voor één of meer functies een uitzondering te maken. DNB verzoekt uitzondering van de WNT-3 voor de 16 divisiedirecteuren.

DeNederlandscheBank
EUROSYSTEEM

Datum
18 mei 2016

Ons kenmerk
2016/337062

Zij moeten allen geworven en aangetrokken kunnen worden in relatie tot de onder toezicht staande financiële sectoren en (in toenemende mate) de internationale arbeidsmarkt. Daar worden beduidend hogere salarissen betaald dan het WNT-maximum. Overigens zouden wij een maximum van 130% hierbij aanvaardbaar vinden.

Internationalisering

Met de invoering van het Europees toezicht, is de toezicht- en resolutietaak van DNB complexer en zwaarwegender geworden. In onderzoeksteams, bestaande uit toezichthouders vanuit verschillende centrale banken, wordt inmiddels intensief toezicht gehouden op de grote banken in Europa. Ook DNB participeert volwaardig in deze onderzoeksteams. DNB wordt geconfronteerd met hoge eisen die binnen het ESCB, SSM en SRM worden gesteld aan de medewerkers die in dit soort teams moeten werken. De kwaliteit van de medewerkers in deze teams wordt afgemeten aan de hoge mate van kennis, kunde en ervaring. Vergelijkbare knelpunten zullen ontstaan bij de werving van quants, financiële specialisten en cyberdeskundigen in de monetaire omgeving van DNB.

Wanneer de beloning van deze groep medewerkers als gevolg van de invoering van WNT-3 verder onder druk komt te staan, kan DNB in de toekomst minder gekwalificeerd personeel leveren aan deze internationale samenwerkingsverbanden. Door een nationale normering van de beloning zal dus spanning gaan ontstaan met beloningsverhoudingen internationaal, en daarmee ook de internationale werkverhoudingen.

Arbeidsverhoudingen

De arbeidsvoorwaarden voor medewerkers van DNB zijn verankerd in een cao. In de Memorie van Toelichting (MvT) wordt de inbreuk op het ongestoord genot van eigendom besproken. Deze inbreuk wordt onder meer gerechtvaardigd door de stelling dat slechts een kleine groep geraakt wordt. Wij menen dat dit argument reeds op zichzelf geen stand houdt. Verder wordt in de MvT ook aangegeven dat het de verwachting is dat deze wet gevolgen zal hebben voor het loongebouw van de gehele organisatie. Dat heeft ook effect op het eigendomsrecht van medewerkers die niet boven de norm worden bezoldigd. DNB vraagt zich af hoe de rechtvaardigingsgrond ('het raakt slechts een kleine groep') zich verhoudt tot voorgaande.

DeNederlandscheBank
EUROSYSTEEM

Datum
18 mei 2016

Ons kenmerk
2016/337062

Ten tijde van inwerkingtreden van de WNT-1 werd aangegeven dat de Universiteit van Leiden onderzoek had gedaan naar de rechtvaardiging voor de inbreuk op het eigendomsrecht. In de MvT werd destijds gemeld dat het advies was dat de WNT zou gaan gelden voor toekomstige aanstellingen waarmee geen sprake zou zijn van inbreuk op het eigendomsrecht. Dit advies is niet gevolgd. Eén van de argumenten was destijds dat de wijziging van de bezoldiging van topfunctionarissen gerechtvaardigd kon worden doordat topfunctionarissen werkzaam zijn op basis van aanstellingen voor bepaalde tijd. Deze vaststelling, in combinatie met het feit dat de WNT een overgangsrecht kent (4 jaar handhaven en in 3 jaar afbouwen), zou de inbreuk op het eigendomsrecht alsnog vergoelijken.
Die situatie is anders onder de WNT-3. Immers, het raakt nu alle medewerkers die over het algemeen een contract voor onbepaalde tijd hebben. DNB vraagt zich af of de redenatie die BZK nu doortrekt bij WNT-3 op het eigendomsrecht stand kan houden.

Tot slot
Wij hopen hiermee een bijdrage te leveren aan de verdere vormgeving van het wetsvoorstel en zijn uiteraard bereid tot nadere toelichting op de inhoud van onze reactie.

Hoogachtend,

[redacted]

adres Magistratenlaan 116
5223 MB 'S-HERTOGENBOSCH
telefoon 0900 780 87 00
internet www.enexis.nl

Postbus 856| 5201 AW | 's-Hertogenbosch

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Aan zijne excellentie de heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

datum 13 mei 2016
onderwerp Internetconsultatie conceptwetsvoorstel WNT3
ons kenmerk PV/WNT/2016001

van [redacted]
telefoon [redacted]

Excellentie,

Graag reageert Enexis op het conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT3). Enexis heeft de publieke opdracht om te zorgen voor een veilig en betrouwbaar energie- en gasnetwerk. Een gematigde beloning hoort bij deze publieke taak. Enexis is echter van mening dat de oplossing – de normering die excessen in de beloning in de (semi)publieke sector moet voorkomen - het probleem dreigt te worden:

- vergaande maatregelen worden voorgesteld zonder een grondige evaluatie van WNT1 en WNT2;
- de normering is onrechtvaardig en niet transparant door de vele uitzonderingen;
- de semipublieke sector is een minder aantrekkelijke werkgever geworden in vergelijking met de markt door de verdere verlaging van de normering van WNT1 naar WNT2;
- uitbreiding van de reikwijdte is een ongeoorloofde inbreuk op collectieve afspraken en gaat ten koste van de zeggenschap die wij als structuurvennootschap horen te hebben over de bedrijfsvoering;
- de noodzakelijke aanpassing in ons zorgvuldig en verantwoord ontworpen loongebouw zal gevolgen hebben voor 18 tot 4500 werknemers terwijl dat nooit de bedoeling was van de WNT; het ging immers om het voorkomen van excessen.

Voor totale organisatie een intern consistent en verantwoord loongebouw
Enexis is een structuurvennootschap die als regionaal netwerkbedrijf in de eerste plaats gereguleerde activiteiten uitvoert met als doel een betaalbare en betrouwbare energievoorziening. Wij onderschrijven de initiële doelstelling van de WNT dat de

bezoldiging van functionarissen in de (semi)publieke sector gematigd dient te zijn, en dat excessen voorkomen dienen te worden. Enexis vindt dat daar passende invulling aan is gegeven door de invoering van WNT1. In een vroegtijdig stadium (vanaf 2009/2010) hebben wij, op uitermate zorgvuldige wijze, anticiperend op deze wetgeving – in goede en intensieve afstemming met aandeelhoudende provincies en gemeenten, de commissarissen en in goed en intensief overleg met de vakorganisaties – op basis van de WNT1 norm een intern consistent en verantwoord loongebouw voor de totale organisatie ontwikkeld. De WNT1 norm zien wij nog steeds als een reëel plafond waarbinnen we onze opdracht om een veilig en sterk netwerk neer te zetten, te onderhouden en te verbeteren kunnen realiseren. Die opdracht wordt bemoeilijkt met het voorliggende wetsvoorstel.

Energietransitie vereist sterke semipublieke sector
Energie is en blijft een belangrijk onderwerp in de 21e eeuw. Nederland staat aan de vooravond van een energietransitie met enorme maatschappelijke impact. Dat vraagt om semipublieke organisaties die zich staande kunnen houden in de markt. Organisaties die in hun denken en doen niet onder de voet worden gelopen door grote marktpartijen met particuliere belangen. Robuuste organisaties die talentvolle mensen kunnen werven én behouden voor de realisatie van hun maatschappelijke taak. Salariëring is daarvoor één van de belangrijke ingrediënten. Hoe verhoudt zich dat tot de argumentatie van de wetswijzigingen sinds WNT1?

De oplossing is het probleem geworden
De WNT (en daaraan voorafgaande regelgeving en adviezen) ging over het onmogelijk maken van te hoge beloningen voor bestuurders in de (semi)publieke sector. Dit als een brede maatschappelijk gedragen reactie op excessief hoge beloningen in de (semi) publieke sector. Door verschillende omstandigheden gedurende de afgelopen pakweg tien jaar (zie tijdslijn in bijlage) bevinden we ons nu in een situatie waar de oplossing het probleem is geworden. Het belangrijkste gesprek – over de gewenste kwaliteit van de (semi)publieke sector – wordt allang niet meer gevoerd. In plaats daarvan ligt de focus eenzijdig op de hoogte van de beloning in vergelijking met het ministerssalaris.

Het verbaast ons dat nu zonder een grondige evaluatie van de WNT1 en WNT2 verdergaande regels worden voorgesteld. Dit is in strijd met de beleidspraktijk en de zorgvuldigheid die van de overheid als wetgever verwacht mag worden. Wij zijn van mening dat een echte representatieve toets van de effecten van WNT1 (en WNT2) niet kan ontbreken alvorens nieuwe beleidsmaatregelen te introduceren. En zoals u zelf in het conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT aangeeft, kan die pas plaatsvinden in 2020 als het overgangsregime grotendeels achter ons ligt. De opeenstapeling van wetgeving sinds WNT1 draagt naar onze mening niet meer bij aan het doel van een goede (semi)publieke dienstverlening tegen een verantwoord kostenniveau. Is die vereiste zorgvuldigheid volgens u wel in acht genomen?

In diverse delen van de (semi-)publieke sector worden uitzonderingen op de normering toegestaan. Zo hanteert de overheid voor staatsdeelnemingen andere (hogere) normen. Ook binnen de netwerksector zijn er verschillen. De WNT is van toepassing verklaard op de netwerkbedrijven met uitzondering van de nog niet gesplitste netbeheerders. Deze bedrijven vallen pas na hun splitsing in 2017 onder de WNT. De landelijke netbeheerders zijn als staatsdeelnemingen expliciet uitgezonderd van de normering. Binnen de netwerksector is daardoor geen sprake meer van een gelijk speelveld. Voldoet de regelgeving wel aan de eisen van zorgvuldigheid, transparantie en rechtvaardigheid?

WNT3 vergroot de disbalans tussen markt en publieke sector

In 2004 adviseerde de commissie Dijkstal enerzijds de ministerssalarissen te verhogen, zodat het grote verschil met de loonontwikkeling in de markt iets meer in balans zou worden gebracht. Anderzijds stelde zij voor tegelijkertijd topbeloningen in de (semi-) publieke sector op die verhoging te maximeren zodat excessen tot het verleden zouden gaan behoren. In de loop van de tijd is die verhoging echter om politieke redenen uitgesteld. Als gevolg daarvan is uiteindelijk de keuze gemaakt publieke topbeloningen te maximeren op het húidige ministerssalaris. Lager dan in eerste instantie de bedoeling was. Daarmee zijn de plafonds voor een aantal semipublieke organisaties weliswaar gelijkgetrokken, maar is een andere disbalans geïntroduceerd: de semipublieke sector is een minder aantrekkelijke werkgever geworden in vergelijking met de markt. De disbalans tussen markt en publieke sector is vergroot. En daarmee is de rationaliteit in het debat over beloning in de (semi)publieke sector omgekeerd. De disbalans zadelt een bedrijf als Enexis met een aantal grote problemen op zoals in deze brief beschreven. Het is van belang hier het gesprek over aan te gaan, zodat de WNT proportioneel blijft, zich richt op de excessen, ongewenste effecten worden vermeden en het gewenste effect wél wordt bereikt.

Overheid dringt cao van Enexis binnen

Met de uitbreiding van de personele reikwijdte dringt de overheid het salarisgebouw van onze hele organisatie binnen. Dit is een majeure wijziging binnen de driehoek overheid, werkgevers en werknemers, zoals die in Nederland sinds jaar en dag functioneert. Werkgevers en werknemers bepalen samen het salarisgebouw en de overheid bepaalt de hoogte van de belastingen en premies. De verlaagde norm die met WNT3 voor al onze functies zal gelden, raakt sowieso de directieschalen en de hoogste cao-schaal van Enexis. Het doordruk-effect van deze maatregel leidt bovendien tot verschuivingen in het gehele beloningsgebouw. Er moet immers altijd een bepaalde verhouding zijn tussen beloningsniveaus: als men bovenin gaat verlagen heeft dat noodzakelijkerwijs consequenties voor de lagen daaronder, met mogelijke salarisgevolgen tot wel 20% of meer. Ons salarisgebouw is ontwikkeld op basis van de behoefte aan interne doorstroming en de wens de concurrentiepositie te behouden. De beloning is gebaseerd op de complexiteit en verantwoordelijkheid in de functie. Door de verlaagde normering (WNT2) is de verhouding tussen beloning en

verantwoordelijkheid in de top van ons gebouw (de topfunctionarissen) reeds veranderd. Met WNT3 zal die verhouding ook voor de lagen eronder gaan veranderen. Ergens gaat de noodzakelijke aanpassing van ons salarisgebouw pijn doen, de afweging waar die pijn terecht te laten komen is een hele lastige die we in overleg met vakorganisaties moeten maken. Een enkele aanpassing in de hoogste cao- en directieschalen, brengt de interne doorstroming naar (technische project) management en directieposities in gevaar. Een evenredige doorvertaling in het hele loongebouw zal bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat onze buitendienstfuncties niet meer kunnen concurreren met de aannemers in de grond- en waterbouw. Wij maken ons grote zorgen dat dit resulteert in negatieve effecten voor studiekeuzes in het technisch MBO, de technische mensen die wij hard nodig hebben in de nabije en verre toekomst.

Zoals gezegd zullen we (in een overgangsregime) de beloning van een aantal functionarissen direct naar beneden moeten bijstellen, terwijl de verantwoordelijkheden gelijk blijven. Hierdoor moet gezocht gaan worden naar mogelijkheden om het evenwicht tussen beloning en verantwoordelijkheid te herstellen (bijvoorbeeld: verantwoordelijkheden opsplitsen en organisatie platter maken, eisen naar beneden bijstellen) met risico voor kwaliteit van aansturing en besturing. WNT raakt daarmee ook de bedrijfsvoering. In het conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT respecteert het kabinet de collectieve afspraken van sociale partners (aanpassing normering ontslagvergoeding) en de vrijheid van organisaties in hun bedrijfsvoering (opheffing van het bonusverbod). Toch wordt in het conceptwetsvoorstel WNT3 opnieuw een inbreuk gemaakt op collectieve afspraken en de vrijheid in bedrijfsvoering belemmerd. Deze majeure wijziging gaat ten koste van de primaire zeggenschap die een structuurvennootschap hoort te hebben over de gehele bedrijfsvoering. Gaat de overheid met WNT3 niet te ver in het ingrijpen in de zeggenschap van bedrijven? Wat betekent dit voor het terrein van sociale partners? Wat betekent dit voor de onderlinge verhoudingen?

Kwaliteit in een technische omgeving heeft een prijs

Het salarisgebouw voor onze hele organisatie is zo ontwikkeld dat we voldoende concurrerend zijn ten opzichte van de marktsector. Als technisch bedrijf moeten wij op de arbeidsmarkt kunnen concurreren met andere (grote) technische bedrijven, aannemers en ICT-organisaties. De verlaagde normering van WNT2 maakt het aantrekken van topfunctionarissen uit de marktsector al moeilijk. Helaas dwingt de WNT3 Enexis om ook andere functies onder de markt te belonen. Van origine was dat nooit de bedoeling van de WNT. Het probleem dat Enexis daarmee aan ziet komen is dat de beloning van haar (technische project-)management- en directieposities zo strak wordt ingekaderd, dat Enexis daarvoor geen concurrerende arbeidsvoorwaarden meer kan bieden. Voorspelbaar is dat dit ongewenst verloop zal veroorzaken en de interne doorstroming naar die posities zal belemmeren. Het gevolg kan zijn dat Enexis juist op de momenten dat het ertoe doet, niet meer met de technische scherpte en gespecialiseerde vakkennis kan opereren die nodig is om een betrouwbaar netwerk te bieden en technische ontwikkelingen in de markt bij te benen. Bent u het met ons

eens dat netwerkbedrijven een maatschappelijke plicht hebben en een vooraanstaande rol moeten spelen om de energietransitie te begeleiden vanuit hun professionaliteit en vaktechnische kennis en ervaring?

Vaak zien we dat er laconiek wordt gereageerd als een verloop wordt voorspeld van goede medewerkers. Ten principale zou het gesprek moeten gaan over de kwaliteit van publieke dienstverlening. Als we dat doen zien we dat kwaliteit een prijs heeft, zeker in een technische omgeving én voor de zorgvuldige en professionele uitvoering van onze taken als netwerkbedrijf. Dat hoeft niet erg te zijn als er een reëel normsalaris geldt voor de (semi)publieke sector. WNT1 ging over kwaliteit, het tegengaan van excessen en garanderen van een normale beloningsontwikkeling. Hoe kunnen we dat gesprek weer voeren met elkaar? Waarom zo overhaast een dergelijk risico nemen? Wordt in dit wetgevingsproces wel de vereiste zorgvuldigheid betracht?

Wij hebben de opdracht om een veilig en sterk netwerk neer te zetten, te onderhouden en te verbeteren. Die opdracht wordt bemoeilijkt met de invoering van WNT3. Voorkomen van excessen, transparantie, beoordeeld worden op kwaliteit en een gematigde beloningsontwikkeling horen bij een semipublieke organisatie. Wat we nu zien gebeuren met de opeenstapeling van wetgeving heeft daar helaas nog maar weinig mee te maken.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

[redacted] Enexis Holding N.V.

Bijlage: tijdlijn WNT

Tijdlijn WNT

2004: commissie Dijkstal adviseert verhogen ministerssalarissen om verbinding met marktontwikkeling te behouden. Verhoging van 150% nodig.

2004: kabinet Balkenende II begint voorbereiding verhoging tijdens volgende kabinetsperiode. Het kabinet sluit zich aan bij de conclusie dat ministerssalaris het maximum moeten vormen voor de gehele (semi-) publieke sector.

2006: Wet openbaarheid uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (Wopt). Organisaties worden verplicht loonontwikkelingen te publiceren. Volgt uit advies Dijkstal.

2007: Minister Ter Horst stelt voor advies commissie Dijkstal voorlopig uit te stellen.

2009: Commissie Dijkstal adviseert een duidelijke norm voor maximale beloning in (semi-) publieke sector. Moet op 130% van het huidige ministerssalaris komen zodat na verhoging de minister het beloningsplafond vormt. Contouren WNT.

2012: WNT wordt aangenomen. Beloningen in de (semi-)publieke sector gemaximeerd op 130% ministerssalaris.

2012: Regeerakkoord 'Bruggen slaan' stelt: *"In afwijking van het advies van de commissie Dijkstal wordt het salaris van bewindspersonen definitief niet verhoogd. In lijn hiermee wordt het wetsvoorstel normering topinkomens aangepast, dat betrekking heeft op de salarissen in de (semi-) publieke sector. De norm wordt 100% in plaats van 130% van een ministerssalaris."*

2014: WNT-2 wordt aangenomen.

Hiermee is de omgekeerde rationaliteit een feit. In plaats van een betere verbinding tussen publieke- en marktbeloning is er een groter verschil gecreëerd.

2016: conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT

Een aantal inhoudelijke problemen sinds WNT2 worden versterkt:

1. Vergroting, in plaats van verkleining, beloningsafstand publiek en markt

2. 'Doordrukeffect' van verplichte verlaging in gehele beloningsgebouw

3. Twijfelachtige inmenging in bedrijfsvoering en terrein sociale partners

4. Nog moeilijker om technisch geschoold, goed personeel vast te houden

5. Moeilijker om kwalitatief hoogwaardige publieke dienst te leveren

bedrijf Enexis B.V.

bank 52.38.96.328
IBAN NL12 RBOS 0523 8963 28
KvK 17131139

Datum
16 mei 2016

Onderwerp
Internet Consultatie WNT 3

Ons kenmerk
HRTvdB/CvB

Uw kenmerk
Internet Consultatie WNT3

Pagina
1/1

Bijlage
nvt

Afdeling
HR

Bezoekadres
Burgemeester Oudlaan 50

Postadres
Postbus 1738
3000 DR Rotterdam

T [redacted]
E [redacted]
W www.eur.nl

Geachte mevrouw, mijnheer,

De Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) is een internationale universiteit met een hoge ambitie op het terrein van top onderzoek en onderwijs. De EUR is verbonden met de wereld om ons heen. Om toponderzoekers en topdocenten hier naar toe te kunnen halen en zo bij te dragen aan de ambitie van het Kabinet om tot de top kennis economieën van de wereld te behoren, moet de EUR concurreren op een internationale markt van top wetenschappers.

De in de WNT III voorziene uitbreiding van de werkingssfeer naar alle medewerkers in de (semi-) publieke sector zou derhalve een zeer negatieve impact hebben op de mogelijkheid om toptalent naar Nederland te halen. Salaris speelt hierbij een nadrukkelijke rol. Toptalent genereert toponderzoek, - onderwijs en werkgelegenheid. Daarnaast kan Nederland zich zo profileren als belangrijk kennisland.

Ook op dit moment is het al moeilijk om buitenlandse topwetenschappers hier naar toe te halen, omdat de salarissen gemiddeld lager liggen dan in sommige andere landen. De standaardnorm van de WNT maakt het voor de universiteiten in Nederland vrijwel onmogelijk nog te kunnen concurreren met buitenlandse universiteiten.

Om die reden verzoeken wij nadrukkelijk een uitzondering te maken voor wetenschappers, dan wel te overwegen in ieder geval een uitzondering te maken voor bepaalde categorieën wetenschappers.

Hoogachtend,

[redacted]

Bezoekadres
Houttuinlaan 3
3447 GM Woerden

Postadres
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam

T 088 368 0 368
I fnv.nl

Aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Datum
17 mei 2016
Ons kenmerk
077/RK/RvN/pw
Onderwerp
Wetsvoorstel Uitbreiding personele reikwijdte WNT

Uw kenmerk
2016 0000158825
Telefoonnr.
[redacted]
E-mail
[redacted]

Geachte heer Plasterk,

In uw brief van 11 april 2016 vraagt u de FNV te reageren op het conceptwetsvoorstel Uitbreiding personele reikwijdte WNT, aangeduid als WNT-3. Het voorstel is de volgende stap in het normeren van topsalarissen in de publieke en semipublieke sector.

De FNV ondersteunt het normeren van topsalarissen. In de WNT-1 en 2 betreft het topfunctionarissen, die veelal niet gebonden zijn aan de cao's van de sectoren. Waar ze wel cao-gebonden zijn, zijn deze cao's qua uitvoering niet of nauwelijks te controleren. Dat is een onwenselijke situatie.
Vervolgens is gebleken, dat het mogelijk is dat sommige werknemers een hoger inkomen hebben dan hun topfunctionaris. Als je het loon van de bestuurder als hoogste salaris ziet in het loongebouw, dan is een hoger salaris van werknemers dan dat van de topfunctionaris een negatief effect van de normering van de topinkomens.

De FNV ziet uw voorstel als het instellen van een maximum loon, een bovengrens voor de lonen in de publieke sector. Deze normering van hoge (top) salarissen, die ook door werknemers ontvangen kunnen worden, ondersteunen wij. Zo ontstaat naast een minimumloon ook een maximumloon. Het maximumloon is echter beperkt tot de publieke en semipublieke sector, in tegenstelling tot het minimumloon.

Het uitbreiden van de werkingssfeer van de WNT naar werknemers die onder de werkingssfeer van een cao vallen is in strijd met ons recht op vrije collectieve onderhandelingen. FNV ondersteunt het instellen van een bovengrens in inkomens in de

publieke en semipublieke sector, maar vraagt u om een garantie op te nemen in wet of memorie van toelichting, dat binnen de ruimte van de ondergrens en de bovengrens geen inbreuken meer worden gedaan op het recht tot vrije collectieve onderhandelingen. Het feit dat wettelijke bepalingen gelden voor de onder- en bovengrens van de beloningsstructuur, mag niet betekenen dat de invloed van de wetgever de vrije onderhandelingen over cao's aantast.

Voor het invoeren van deze bovengrens is uiteraard een overgangstermijn nodig. Niet alleen cao's, maar ook lokale regelingen moeten aangepast worden. FNV verwacht dat een overgangsregeling van 3 á 4 jaar toereikend zal zijn.

Dit wetsvoorstel leidt ook tot enkele negatieve effecten. Negatieve effecten waar wij grote bezwaren tegen hebben. Dit betreft de ongelijkheid met externe inhuur, de ongelijkheid in de variabele beloningen en ontslagvergoedingen én de mogelijkheden om uitgezonderd te worden van de WNT.

De ongelijkheid met externen
U laat de salarissen van externen buiten de reikwijde van deze wet. U ziet het als een speciale situatie, waarbij andere methoden bestaan om de kosten binnen de perken te houden. Volgens de FNV wordt hier een onterechte uitzondering gemaakt en zal dit schijnconstructies stimuleren. Het wordt immers lonend om als externe ingehuurd te worden. De FNV stelt voor om een uurtarief op te nemen voor externen, gebaseerd op het maximum loon. Ook een externe in de publieke sector mag niet meer verdienen dan dit loon. Het is ten slotte belastinggeld, dat hiervoor gebruikt wordt.

De ongelijkheid in de variabele beloningen en ontslagvergoedingen
Tussen de verschillende cao's in de publieke sector en semipublieke sector bestaan grote verschillen in met name de ontslagvergoedingen. Waar werknemers, die onder de WWZ vallen, recht hebben op een transitievergoeding, zonder dat dit hun ww-recht aantast, wordt bij ambtenaren vaak een ontslagvergoeding toegekend die tegelijkertijd een einde van hun WW-recht betekent. Dit is bijvoorbeeld het geval bij rijksambtenaren die in het kader van reorganisaties afscheid nemen van de rijksdienst. De FNV beveelt aan om dit mee te nemen in de uit de evaluatie voorvloeiende aanpassing van de WNT, door u aangekondigd in de memorie van toelichting WNT-3, zodat de wet voor alle werknemers hetzelfde werkt.

De mogelijkheden om uitgezonderd te worden van de WNT
Het is nog steeds mogelijk om uitgezonderd te worden van de WNT. In de WNT-3 maakt u een uitzondering voor luchtverkeersleiders en medisch specialisten. Een ander voorbeeld betreft de energiesector. Daarvoor maakt u een uitzondering in het beloningsbeleid Staatsdeelnemingen. De FNV vindt het onwenselijk, dat al deze uitzonderingen worden gemaakt, want de normering van het maximum inkomen dreigt op deze manier een maatregel van willekeur te worden.

Concluderend

De FNV ondersteunt de maximumnormering van inkomens in de publieke sector op het niveau van het ministersalaris, maar de FNV vindt het van groot belang dat de negatieve effecten van WNT-3 eerst worden opgelost, voor deze wet kan worden vastgesteld.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

[redacted]

Luchtverkeersleiding Nederland
Air Traffic Control the Netherlands

Postbus 75200
1117 ZT Luchthaven Schiphol
Nederland

Tel: +31(0) 20 40 62 000
Fax: +31(0) 20 64 84 999
E-mail: atc.nl@lvnl.nl

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
DGBK/Arbeidszaken Publieke Sector
[redacted]
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

uw brief van: 11 april 2016	**schiphol-oost:** 17 mei 2016	**contactpersoon:** [redacted]
uw kenmerk: 2016-0000158825	**ons kenmerk:** ALG/2016/21712	**toestelnummer:** [redacted]
Onderwerp: Consultatie wetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT	**bijlage(n):**	

Geachte [redacted],

Bij brief van 11 april 2016 is aan ons de mogelijkheid geboden te reageren op het wetsvoorstel "Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT". Middels deze brief willen wij een aantal zaken bij u onder de aandacht brengen die voor ons als bestuur van Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL) van wezenlijk belang zijn.

In artikel 2a.4 van het wetsvoorstel staat dat paragraaf 2a (Bezoldigingsmaximum voor werknemers) niet van toepassing is op luchtverkeersleiders die als werknemer werkzaam zijn bij de organisatie voor het verlenen van luchtverkeersdiensten, bedoeld in artikel 5.22 van de Wet luchtvaart en die beschikken over een krachtens een bindende EU-rechtshandeling verstrekte vergunning als luchtverkeersleider.

Voor wat betreft het laatste deel van deze paragraaf gaan wij ervan uit dat gedoeld wordt op een geldig bewijs van bevoegdheid in de zin van artikel 2.1 Wet luchtvaart.

Het gebruik van de term "luchtverkeersleider" sluit niet goed aan bij de praktijk waarbij deze functie wordt gecombineerd met andere taken en (management)functies. Voorbeelden hiervan zijn Operationele Expertfuncties, Unit Managers, Supervisors en Director OPS.

Op basis van de uitoefening van een operationele functies hebben een aantal functiegroepen binnen LVNL recht op de zogenaamd non-activiteitsverlof, zoals beschreven in de FLNA-regeling van LVNL. Op grond van deze regeling is voor operationele functies na een bepaalde leeftijd aanspraak op non-activiteitsverlof. Daarbij geldt als randvoorwaarde dat de operationele functie in ieder geval tot het 45^{e} levensjaar dient te zijn vervuld. Betrokkenen die aanspraak maken op de regeling blijven in dienst bij LVNL. Zij beschikken echter tijdens de non-activiteitsperiode niet meer over een geldig bewijs van bevoegdheid.

Wij gaan ervan uit dat de groep operationele werknemers die ingevolge de FLNA-regeling op een bepaalde leeftijd aanspraak maakt op non-activiteitsverlof eveneens onder artikel 2a.4.

Gelet op het voorgaande stellen wij voor om artikel 2a.4, lid 1 als volgt aan te passen:

1 Werknemers die werkzaam zijn bij de organisatie voor het verlenen van luchtverkeersdiensten, bedoeld in artikel 5.22 van de Wet luchtvaart en die beschikken over een bewijs van bevoegdheid als bedoeld in artikel 2.1 van de Wet luchtvaart, alsmede zij die als gevolg hiervan een beroep doen op de non-activiteitsregeling (FLNA) bij de hiervoor genoemde organisatie.

Hoogachtend,

[redacted]

NFU
NEDERLANDSE FEDERATIE VAN
UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

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

Uw kenmerk	2016-0000158825
Betreft	consultatie WNT-3
Datum	17-5-2016
Ons kenmerk	16.4968/DK/DvL

Geachte heer Plasterk,

Naar aanleiding van uw brief d.d. 11 april jl. betreffende de consultatie-conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3) willen wij gaarne als volgt reageren.

Eerdere kritiek vanuit NFU op zowel WNT-1 als WNT-2
Eerder heeft de NFU zich gekeerd tegen de plaatsing van de universitair medische centra (umc's) in het strengste beloningsregime. Belangrijkste bezwaar hiertegen is dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met de grootte en complexiteit van de umc's.
De acht umc's behoren tot de grootste werkgevers van Nederland met variërend 5.000 tot 13.000 hooggekwalificeerde professionals.
Het zijn uiterst complexe organisaties waar de drie kerntaken betreffende (topreferente) patiëntenzorg, onderwijs en onderzoek onderling nauw verweven zijn. De umc's dragen daarnaast regionale verantwoordelijkheid voor opleiding, acute zorg, innovatie en kennisdeling in de gezondheidszorg. De invloed reikt verder dan alleen de umc's en de regio, en qua onderzoek spelen de umc's een belangrijke rol op internationaal niveau.
De gemiddelde omzet van een umc bedraagt meer dan 800 miljoen euro per jaar.

Wanneer gekeken wordt naar de criteria van de klasse-indeling voor de WNT-2 voor bestuurders in de zorg, die voortvloeit uit de op 26 november 2015 vastgestelde 'Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp', dan overstijgen de umc's in vergaande mate de zwaarste criteria met betrekking tot complexiteit, bestaande uit kennisintensiteit, aantal taken en aantal relevante financieringsbronnen. Daarnaast is de omzet gemiddeld vrijwel een factor drie hoger dan het hoogste niveau (300 miljoen euro).

Uit de evaluatie van de WNT zijn nog geen duidelijke conclusies getrokken over de ongewenste effecten, die vanuit de umc's duidelijk en meerdere keren naar voren zijn gebracht. Ook vanuit dat oogpunt achten wij het onverantwoord om in kort tijdsbestek de WNT 2-norm verder uit te breiden naar al het personeel.

Oudlaan 4 | Postbus 96696 | 3506 GR Utrecht | T +31 30 273 98 80 | F +31 30 273 95 32

Uitzondering medisch specialisten
In het verlengde van de afspraken in het hoofdlijnenakkoord op 16 juli 2013 zijn in het wetsvoorstel WNT-3 de medisch specialisten in loondienst uitgezonderd.
In de umc's betreft dit in totaal 4.300 medisch specialisten (inclusief hoogleraren en afdelingshoofden) die krachtens specifiek voor hen geldende salaris-afspraken in de Cao umc meer kunnen verdienen dan de WNT 2-norm. Uit inventarisatie voor de financieel jaarverslagen 2015 blijkt dat circa tweederde van de medisch specialisten daadwerkelijk boven de WNT-norm uitkomt. Hierbij dient te worden opgemerkt dat er sprake is van een eigen en prudent beloningsbeleid, en dat ondanks meer taken en verantwoordelijkheden, en het veelal gepromoveerd zijn, de beloning van academisch medisch specialisten behoorlijk achterblijft bij de vrijgevestigd medisch specialisten. Ondanks financiering uit dezelfde middelen hoeven vrijgevestigden geen enkele verantwoording af te leggen over hun inkomen.

Uitzondering voor specialistische functies die evenals medisch specialisten een bijzondere positie innemen
Het via het wetsvoorstel uitgezonderd zijn van medisch specialisten leidt in het loongebouw tot onevenwichtigheden met specialistische functies, waarvoor eveneens postacademische opleidingen vereist zijn. Deze zijn qua bevoegdheden, inzet en verantwoordelijkheden en plaats in de organisatie vergelijkbaar met medisch specialisten.

Deze functionarissen vergelijken hun inkomen vooral met dat van de medisch specialisten in dienstverband, die veelal hun directe collega's zijn. Dit betreft in de umc's met name de volgende functionarissen:
- klinisch chemici (vooral leidinggevenden);
- ziekenhuisapothekers (vooral leidinggevenden);
- hoogleraren en hoogleraren/afdelingshoofden, die niet als medisch specialist zijn geregistreerd, en die op hun werkterrein toponderzoeker zijn.

Afhankelijk van niveau en plaats in de organisatie komen een aantal van deze functionarissen thans boven de huidige WNT 2-norm uit.
Door uitbreiding van de WNT 2-norm en het verplicht opleggen van een bezoldigingsmaximum wordt het verschil qua beloning met de uitgezonderde medisch specialisten groter en onevenwichtiger.
Voor wat klinisch chemici en ziekenhuisapothekers betreft moet worden geconcurreerd op een arbeidsmarkt waarbij zij in de periferie soms gelijk aan medisch specialisten in dienstverband worden beloond.

Het doorvoeren van wetsvoorstel WNT-3 zou een stimulans kunnen zijn voor het anders organiseren buiten een dienstverband om, zoals bij de vrijgevestigde medisch specialisten. Daarnaast bestaat een reëel gevaar dat toponderzoekers vertrekken naar buitenlandse universiteiten/academische ziekenhuizen.
De umc's vinden dit een ongewenste ontwikkeling en wensen binnen de gegeven mogelijkheden van de Cao umc, waar de mogelijkheid bestaat van toelagen, tot een passende en evenwichtige beloning te komen voor functionarissen die naar de aard en verantwoordelijkheden vergelijkbare specialistische functies uitoefenen op het terrein van patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs als die van de medisch specialisten.

Uitzondering voor directie functies
Binnen de umc's is er behoefte aan hooggekwalificeerde en ervaren directeuren op het terrein van onder meer ICT, Financiën, (Zorg)inkoop en experts op het gebied van bouwen.
De arbeidsmarkt beperkt zich voor deze functionarissen niet tot een publieke arbeidsmarkt, maar voor deze functies dient geconcurreerd te worden met het bedrijfsleven.
De umc's behoren tot de top 50 van grootste ondernemingen in Nederland, waarbij als bijzonderheid geldt dat zij zich op één locatie bevinden. Het beloningsniveau in de umc's ligt beduidend lager dan wat gebruikelijk wordt betaald in de markt voor soortgelijke functies.
Gezien afbreukrisico's en grote (financiële) belangen en verantwoordelijkheden, moet het voor de umc's mogelijk blijven om voor deze functionarissen een enigszins concurrerende beloning aan te bieden die in sommige gevallen de WNT 2-norm zal overstijgen.

Beperking mobiliteit
Invoering van de WNT 3-norm en de daarbij behorende overgangsregeling van zeven jaar zal evenals voor bestuurders ertoe leiden dat degenen, niet zijnde medisch specialisten, die thans een inkomen hebben boven de WNT 2-norm niet snel van baan zullen veranderen. Gevolg is dat hiermee de gewenste doorstroming en mobiliteit wordt beperkt.

Mogelijk strijd met internationale verdragen en ongestoord genot van eigendom
De umc's hebben als sector sinds de decentralisering van arbeidsvoorwaarden in 1996 gewerkt aan een zorgvuldig en transparant beloningsbeleid. Een en ander is tot stand gekomen via onderhandelingen tussen de NFU en de centrales van overheidspersoneel, en vastgelegd in de Cao umc.
De hoogste trede van schaal 18 in de Cao umc nadert de € 10.000 euro per maand, en inclusief vakantieuitkering en eindejaarsuitkering, wordt hiermee de WNT 2-norm benaderd.
De Cao umc kent de mogelijkheid van een functioneringstoelage, arbeidsmarkttoelage/bindingspremie en gratificaties, waardoor de WNT 2-grens kan worden overschreden.
Het met de WNT-3 doorkruisen en beperken van deze cao-afspraken is mogelijk strijdig met internationale verdragen en ongestoord genot van eigendom.
Hiernaar zal naar onze mening in ieder geval eerst een gedegen onderzoek moeten plaatsvinden.
Wij verwijzen hierbij verder naar het standpunt van de Brancheorganisaties Zorg.

Conclusie
Zowel om juridische als beleidsmatige bezwaren ontraden wij ten zeerste het wetsvoorstel betreffende de WNT-3 zoals thans voorgesteld, en verzoeken u dit niet in te dienen.
Terecht zijn de 4.300 medisch specialisten in dienstverband uitgezonderd van de WNT-3, maar er zijn daarnaast in de umc's ook vergelijkbare specialistische functies en directie functies die qua zwaarte, taken en verantwoordelijkheden een hierbij passende beloning dienen te ontvangen, die verder reikt dan de WNT-norm. De concurrentie op de arbeidsmarkt en de behoefte aan hooggespecialiseerde professionals beperkt zich niet tot een publieke arbeidsmarkt met een maximum beloningsnorm, maar er dient voor een aantal functies geconcurreerd te worden met het bedrijfsleven.

Door de WNT-3 dreigt voor de umc's dat ze niet over de meest gekwalificeerde functionarissen kunnen beschikken, die nodig zijn voor het bereiken en invullen van belangrijke taken en verantwoordelijkheden op het terrein van patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs.

Onze zienswijze op het wetsvoorstel zou anders komen te liggen wanneer de uitzondering voor medisch specialisten wordt uitgebreid naar vergelijkbare specialistische functies, en naar zware directiefuncties, waar geconcurreerd dient te worden met het bedrijfsleven. Dit vormt een beperkt en overzichtelijk aantal medewerkers ten opzichte van de 4.300 medisch specialisten die zijn uitgezonderd.

[redacted]

NVKC

De minister van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
Dr. R.A.H. Plasterk
Postbus 20011
2511 DP DEN HAAG

Betreft: Reactie conceptwetsvoorstel WNT

Kenmerk 16- 3374-CR/CP

Utrecht, 15 mei 2016

Geachte heer Plasterk,

De Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie en Laboratoriumgeneeskunde (NVKC) wil hierbij graag gebruik maken van de mogelijkheid tot reageren op het conceptvoorstel Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT.

Wij hebben met instemming kennis genomen van uw voorstel om medisch specialisten in dienstverband uit te zonderen van de uitbreiding van de WNT. Uit de omschrijving van deze uitzondering in artikel 2a.4 lid 2 van het voorstel, waar gesproken wordt over "artsen als bedoeld in artikel 18 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg" leiden wij echter af dat de uitzonderingspositie niet geldt voor Ziekenhuisapothekers, Klinisch Chemici en Klinisch Fysici in dienstverband.
In de Verkenning uitbreiding reikwijdte WNT naar niet-topfunctionarissen van 6 juli 2015 werden deze groepen benoemd als functionarissen die "zich spiegelen aan de medisch specialisten, die de kern vormen van de medisch-specialistische zorg." Terecht, onder meer omdat hun opleiding, positie en verantwoordelijkheden in de ziekenhuiszorg vergelijkbaar zijn met die van medisch specialisten. Voor deze groepen gelden daarom ook dezelfde argumenten als die ten grondslag liggen aan de uitzonderingspositie voor de medisch specialisten. Ook voor hen geldt dat zij onder de WNT eerder zullen overgaan van werken in dienstverband naar vrije vestiging, wat haaks staat op het regeringsbeleid. Mogelijk zullen zij zelfs kiezen voor een werkkring buiten de Nederlandse gezondheidszorg, hetgeen een ongewenste 'braindrain' tot gevolg heeft.

Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie en Laboratoriumgeneeskunde

Bureau NVKC Catharijnesingel 49A • 3511 GC Utrecht • T 030 2328623 • F 030 2311178 • E buro@nvkc.nl • www.nvkc.nl
KvK Utrecht 40409099 • ING Bank 889 855 - BIC INGBNL2A - IBAN NL94INGB0000889855

NVKC

In uw brief aan de Tweede Kamer van 6 juli 2015 spreekt u zelf over deze zorgverleners als een groep "die zich onderscheidt door hun schaarse specialisme of opleidingsachtergrond" en die "doorgaans beperkt beschikbaar, moeilijk te vervangen en door hun schaarste duur zijn" waardoor het "niet gebruikelijk is dat zij de loonontwikkeling van hun topfunctionarissen automatisch volgen". Het verbaast ons daarom dat zij niet vermeld worden onder de uitzonderingen die in het wetsvoorstel genoemd worden. De NVKC wil u daarom nadrukkelijk vragen ook de Ziekenhuisapothekers, Klinisch Chemici en Klinisch Fysici toe te voegen aan de uitzonderingsbepalingen in dit wetsvoorstel.

Met vriendelijke groet
namens de NVKC,

[redacted]

[redacted]

Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie
en Laboratoriumgeneeskunde

NEDERLANDSE VERENIGING VOOR KLINISCHE FYSICA
Postbus 8503, 3503 RM Utrecht - www.nvkf.nl - secretariaat@nvkf.nl
T: +31(0)30 68 68 760 - F: +31(0)30 68 68 779

NVKF

Ministerie van Buitenlandse Zaken
T.a.v. dr. R.A.H. Plasterk
Postbus 20061
2500 EB DEN HAAG

Utrecht, 13 mei 2016

Betreft : Reactie op conceptvoorstel Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT
Onze referentie : 2016-2078

Geachte heer Plasterk,

De Nederlandse Vereniging voor Klinische Fysica (NVKF) wil hierbij graag gebruik maken van de mogelijkheid tot reageren op het conceptvoorstel Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT.

Wij hebben met instemming kennis genomen van uw voorstel om medisch specialisten in dienstverband uit te zonderen van de uitbreiding van de WNT. Uit de omschrijving van deze uitzondering in artikel 2a.4 lid 2 van het voorstel, waar gesproken wordt over "artsen als bedoeld in artikel 18 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg" leiden wij echter af dat de uitzonderingspositie niet geldt voor ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici in dienstverband.
In de Verkenning uitbreiding reikwijdte WNT naar niet-topfunctionarissen van 6 juli 2015 werden deze groepen benoemd als functionarissen die "zich spiegelen aan de medisch specialisten, die de kern vormen van de medisch-specialistische zorg." Terecht, onder meer omdat hun opleiding, positie en verantwoordelijkheden in de ziekenhuiszorg vergelijkbaar zijn met die van medisch specialisten.
Voor deze groepen gelden daarom ook dezelfde argumenten als die ten grondslag liggen aan de uitzonderingspositie voor de medisch-specialisten. Ook voor hen geldt dat zij onder de WNT eerder zullen overgaan van werken in dienstverband naar vrije vestiging, wat haaks staat op het regeringsbeleid. Mogelijk zullen zij zelfs kiezen voor een werkkring buiten de Nederlandse gezondheidszorg, hetgeen een ongewenste 'braindrain' tot gevolg heeft.

In uw brief aan de Tweede Kamer van 6 juli 2015 spreekt u zelf over deze zorgverleners als een groep "die zich onderscheidt door hun schaarse specialisme of opleidingsachtergrond" en die "doorgaans beperkt beschikbaar, moeilijk te vervangen en door hun schaarste duur zijn" waardoor het "niet gebruikelijk is dat zij de loonontwikkeling van hun topfunctionarissen automatisch volgen". Het verbaast ons daarom dat zij niet vermeld worden onder de uitzonderingen die in het wetsvoorstel genoemd worden. De LAD wil u daarom nadrukkelijk vragen ook de ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici toe te voegen aan de uitzonderingsbepalingen in dit wetsvoorstel.

Met vriendelijke groet
namens de NVKF,

[redacted]

[redacted]

nvtz
toezichthouders in zorg & welzijn

Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
t.a.v. [redacted]
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG
Per e-mail

Zeist, 17 mei 2016
Betreft: Consultatie Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT

Geachte heer Plasterk,

Alhoewel de NVTZ geen directe uitnodiging heeft ontvangen om te reageren op het wetsvoorstel, hechten wij er aan dit wel te doen. Raden van toezicht in zorg en welzijn hebben immers wellicht als belangrijkste taak, zorg te dragen voor een goede raad van bestuur in hun instellingen.

De NVTZ sluit zich aan bij de bezwaren die reeds zijn ingebracht door de NVZD en de *boz*. Ook kunnen wij ons volledig vinden in de Kanttekeningen die Axyos heeft ingebracht. Wij gaan deze hier dan ook niet herhalen.

De thans beoogde uitbreiding van de bezoldigingsnorm bedreigt, naast alle andere bezwaren, ook de taak van de raden van toezicht om de gewenste invulling te geven aan de samenstelling van de raden van bestuur.
Een aantal onderdelen van de wet leiden er alle toe dat werknemers, dan wel uitgezonderde groepen/ functionarissen, meer kunnen verdienen dan de raad van bestuur. De functie van topfunctionaris wordt daardoor minder aantrekkelijk. Voor raden van toezicht zal het daarmee moeilijker worden goede bestuurders aan te trekken.
Met name gaat het dan om de volgende onderdelen van de wet:

- Op de niet-topfunctionarissen is de sectorregeling van VWS niet van toepassing. Waar de bestuurders thans vallen onder een sector normering van € 98.000- € 179.000, geldt voor niet topfunctionarissen alleen het WNT maximum van € 179.000 euro.
- Werking van WNT 3 is beperkt tot niet-topfunctionarissen die op de loonlijst staan, dus werknemer zijn. Andere vormen blijven buiten beschouwing.
- Uitzondering medisch specialisten in deze wet zal de bereidheid van medisch specialisten om lid van de raad van bestuur te worden belemmeren.
- Voor specifieke functies dan wel functionarissen, kan, gelet op de arbeidsmarkt, een uitzondering op het wettelijk maximum worden gemaakt.

Tot slot herhalen wij onze eerdere bezwaren tegen het hoge tempo van nieuwe wetgeving en uitvoeringsbesluiten inzake de WNT. Opnieuw hebben wij ernstige vragen bij de zorgvuldigheid die, waar toch door de overheid ingegrepen wordt in private arbeidsverhoudingen, door de overheid betracht wordt.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

[redacted]

nvtz
Churchilllaan 11
3527GV Utrecht
030 7370085
bureau@nvtz.nl
www.nvtz.nl

NVZ

Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen

Zijne excellentie de heer dr. R.H.A. Plasterk,
minister van Binnenlandse Zaken en Koningsrelaties
Postbus 20011
2500 AE 's-Gravenhage

Behandeld door
[redacted]
T [redacted]

Datum	Uw referentie	Onze referentie	Pagina
12 mei 2016	2016-0000158825	10012103/da.rdv	1/4

Onderwerp
Consultatie wetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT

Geachte heer Plasterk,

In uw brief van 11 april 2016 met als kenmerk 2016-0000158825 biedt u de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) de mogelijkheid om een reactie te geven op het voorgenomen wetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte Wet normering topinkomens.

De NVZ zal op twee manieren op deze consultatie reageren. De NVZ zal u, samen met de andere BoZ-partijen (Actiz organisatie van zorgondernemers, Geestelijke Gezondheidszorg en Verslavingszorg Nederland, Nederlandse Federatie van Universitair Medisch Centra en Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland) een brief sturen voor de gemeenschappelijke opvattingen over deze voorgenomen wet. Separaat hieraan ontvangt u van de NVZ deze brief met meer branchespecifieke aanvullende opmerkingen.

De NVZ raadt u dit voorgenomen wetsvoorstel dringend af. Dit advies geven wij u tegen de volgende achtergrond:

- De NVZ heeft zowel u als de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport er al herhaaldelijk op gewezen dat de invoering van de WNT-2 een bedreiging was en is voor de kwaliteit van de zorg omdat deze wet de bestuurbaarheid van complexe zorgorganisaties ondergraaft.

- U motiveert dit voorgenomen nieuwe wetsontwerp (zie blz. 2 van de MvT) met de toelichting dat de regering van mening is dat de publieke sector, alsmede organisaties die direct of indirect bekostigd worden met publieke middelen, die een publiek belang dienen of die op andere wijze het publiek belang dienen, ordentelijke bezoldigingen behoren te betalen. Daartoe dient dit wetsontwerp. Impliciet stelt u daarmee dat de zorg op dit moment geen ordentelijke maar bovenmatige bezoldigingen aan zijn werknemers zou betalen. Dit standpunt verwerpt de NVZ voor zover zorgorganisaties betreft, die lid zijn van de NVZ.
  Bovendien wijzen wij u erop dat in de door u op 6 juli 2015 aan de Kamer aangeboden Verkenning in hoofdstuk 2.1.7. terecht wordt geconstateerd dat zorgorganisaties steeds meer als bedrijven functioneren en dat ook de bedrijfsvoering van deze zorgorganisaties daarop is aangepast. Dat geldt zeker voor de medisch curatieve zorg. In dit verband benadrukt de Verkenning verder dat door de politiek niet is gekozen voor het publiek maken van de zorgsector maar voor marktwerking.

Datum	Uw referentie	Onze referentie	Pagina
12 mei 2016	2016-0000158825	10012103/da.rdv	2/4

De NVZ wijst er verder op dat de zorgsector – in ieder geval de medisch curatieve sector waar de NVZ voor staat – puur privaat georganiseerd is en dat haar leden hun financiële middelen niet van de overheid verkrijgen maar vrijwel geheel van zorgverzekeraars als wederprestatie voor de uitvoering van werkzaamheden en diensten die deze zorgorganisaties met deze zorgverzekeraars in vele uiteenlopende privaatrechtelijke contracten overeengekomen zijn.

- Curatieve zorgorganisaties, zoals ziekenhuizen zijn tot slot doorgaans omvangrijke organisaties met een complexe interne organisatiestructuur, veel medewerkers en grote aantallen patiënten met zeer uiteenlopende ziektebeelden. Om ervoor te zorgen dat deze patiënten adequaat behandeld kunnen worden, vergt dat van zowel de topfunctionarissen als van het hoger management veel deskundigheid en ervaring op heel uiteenlopende terreinen zoals veiligheidsmanagement, ICT, financiering, H.R., vastgoedontwikkeling etc. Om deze expertise binnen te halen zal het ziekenhuis moeten concurreren op een grote en brede markt met vele concurrenten. Het ziekenhuis verschilt in deze problematiek van vele andere organisaties in de zorg en in andere sectoren. Wat de ziekenhuizen lid van de NVZ in het bijzonder onderscheid van andere zorgorganisaties in Nederland is de complexiteit in de besturing van het ziekenhuis, die met name wordt veroorzaakt door het werken met een medisch specialistische bedrijf, c.q. met vrijgevestigd medisch specialisten, die een cruciale rol vervullen in de organisatie van de zorg.

Uw ministerie brengt nu de personele uitbreiding van de WNT-2 in consultatie. Kort samengevat vindt de NVZ het voorgenomen wetsvoorstel een bedreiging voor de kwantiteit én kwaliteit van de aan patiënten te leveren zorg.

1. Om de hogere managementlagen bij de leden van de NVZ adequaat te laten bezetten zijn in de grote zorgorganisaties nu al regelmatig toeslagen op de bovenste cao-schalen noodzakelijk in de vorm van arbeidsmarkttoeslagen, onkostenvergoedingen of secondaire arbeidsvoorwaarden. Bij deze hogere managementlagen gaat het om directeuren/managers ICT, directeuren/managers Financiën, directeuren/managers (Zorg)inkoop, managers en experts op het gebied van bouwen, medisch managers etc. De contractuele arbeidsduur van het hoger management bij de NVZ-leden is, anders dan voor gewone werknemers, in veel gevallen 40 uur per week, terwijl de cao-schalen gebaseerd zijn op een 36-urige werkweek. Dat betekent dat op grond van de cao het salaris van betrokkenen in die gevallen wordt aangepast naar 40/36 x het bedrag van de cao-schaal. Met de invoering van het voorgenomen wetsvoorstel ontstaat het probleem dat in een aantal gevallen de WNT-grens overschreden zal worden.

2. Echter ook als voor het hoger management de WNT-2 norm niet overschreden wordt, rijzen er bij een aantal NVZ-leden toch problemen. De WNT kent een piramidaal opgezette denkwijze: het ministerssalaris geldt als ijkpunt voor de maximale bezoldiging en daarvandaan zijn alle salarissen afgeleid. De Cao Ziekenhuizen en het daarin gebruikte loongebouw kennen een vergelijkbare opzet: de raad van bestuur is in zorgorganisaties het hoogst in rang en in salaris en daarvandaan zijn de overige dienstverbandfuncties in de organisatie afgeleid. De consistentie in de opzet van het loongebouw van de Cao Ziekenhuizen wordt nu in ernstige mate aangetast door het te geringe of afwezige verschil in beloning tussen de hogere managementlagen en de huidige topfunctionarissen. Er is financieel voor het huidige hoger management bij een nieuwe carrièrestap geen wervend perspectief meer.

Datum	Uw referentie	Onze referentie	Pagina
12 mei 2016	2016-0000158825	10012103/da.rdv	3/4

Dat leidt tot de retorische vraag waarom het huidige hogere management nog de zwaardere en gecompliceerdere functie van lid raad van bestuur zou willen ambiëren als dat financieel toch niet meer of nauwelijks meer loont en soms zelfs een achteruitgang in salaris en rechtszekerheid betekent?

Hoewel gedacht zou kunnen worden dat de hiervoor genoemde problematiek tegen een WNT-2 maximum van € 179.000[1] niet zo vaak zal voorkomen, is die gedachte niet juist. Slechts een zeer beperkt deel van de NVZ-leden is immers ingedeeld op een maximaal salariëringsniveau van € 179.000. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft in het najaar van 2015 voor de Zorg een Klasseindeling vastgesteld bestaande uit 5 klassen. Afhankelijk van de functiezwaarte geldt daarom voor de raden van bestuur een salariëringsmaximum van € 179.000, € 165.000, € 145.000, € 120.000 of zelfs maar € 98.000. Dat betekent dat in een aantal gevallen het huidige hoger management meer verdient en in de toekomst zal verdienen dan het maximaal toegestane salaris van de raad van bestuur[2].

Het vorenstaande leidt ertoe dat er een grote druk zal ontstaan om het loongebouw in onze sector neerwaarts aan te passen[3]. Dat is niet alleen een inbreuk op de onderhandelingsvrijheid van werkgevers en werknemers zoals neergelegd in ILO-verdragen. De NVZ vindt het ook een gevaarlijke illusie van het kabinet om te veronderstellen (zie hoofdstuk 2 van de MvT) dat de WNT-3 zal leiden tot goede omstandigheden die leiden tot een nieuw evenwicht in het gehele loongebouw waardoor het weer interessant wordt voor de subtop om weer topfunctionaris te worden. Waarom zouden kandidaten die geschikt zijn om een functie in een hogere managementlaag bij een van onze leden te bekleden, voor de zorg kiezen als zij in een qua zwarte vergelijkbare functie buiten de zorg meer zouden kunnen verdienen?

Een neerwaartse aanpassing van het loongebouw in onze sector is bovendien ook een groot risico. Zijn onze leden dan nog in staat om voldoende geschikte functionarissen te kunnen vinden en te kunnen behouden voor de bij hen noodzakelijke hogere managementlagen? Verder geldt vervolgens ook dat een neerwaartse aanpassing van het loongebouw voor de hogere managementlagen, uiteindelijk ook negatieve gevolgen heeft voor de lagen daaronder. Derhalve ook voor de gewone medewerkers bij onze leden.

3. Medisch specialisten in loondienst van een ingevolge art. 5 WTZi toegelaten zorgorganisatie vallen niet binnen de reikwijdte van deze wet. Dat betekent echter dat belangrijke andere medische functies bij de NVZ-leden zoals ziekenhuisapothekers, klinisch chemici, klinisch fysici, ziekenhuisartsen, fertiliteitsartsen, medisch managers en SEH-artsen, wél onder de reikwijdte van deze nieuwe wet zullen vallen. Het zal onder druk van de nieuwe beloningsnormen buitengewoon lastig, zo niet onmogelijk worden om deze functies nog in een consistent loongebouw in te vullen. Op termijn zal het dus ook buitengewoon lastig, zo niet onmogelijk, worden om de vacatures in deze belangrijke medische functies nog op het gewenste kwalitatieve niveau te laten vervullen. Ook hier is het gevolg dat een neerwaartse aanpassing van het loongebouw voor deze functies op termijn gaat leiden tot een grote bedreiging voor de door de leden van de NVZ te verlenen kwaliteit én kwantiteit van zorg aan patiënten in Nederland.

Resumerend

---

[1] Dit maximumbedrag van € 179.000 is een totaalbedrag wat bestaat uit salaris, vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, werkgeversdeel pensioenvoorziening en de belaste onkosten zoals een belaste reiskostenvergoeding.

[2] Zie dezelfde constatering op blz. 5 bovenaan van de MvT van de consultatie

[3] Zie hier de bevindingen van uw verkenner zoals aangeboden aan de Tweede Kamer op 6 juli 2015 hfd. 2.2.7.

NVZ

Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen

Datum	Uw referentie	Onze referentie	Pagina
12 mei 2016	2016-0000158825	10012103/da.rdv	4/4

De NVZ maakt zich derhalve grote zorgen over het voorgenomen wetsvoorstel. Zorgen die de kwantiteit en de kwaliteit van de door de leden van de NVZ te verlenen zorg aan patiënten raken.

Tot slot
Gelet op het onderwerp van deze brief en op de grote zorgen die de NVZ bij deze voorgenomen wet heeft, stuur ik met gelijke post een kopie van deze brief aan de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

Cc. Mevrouw drs. E.I. Schippers, minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijkrelaties
T.a.v. de minister van BZK
De heer dr. R.A.H. Plasterk
Turfmarkt 147
2511 DP DEN HAAG

De Meern, 11 mei 2016

Reactie op conceptvoorstel Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT

Geachte heer Plasterk,

De NVZA (Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisapothekers) wil hierbij graag gebruik maken van de mogelijkheid tot reageren op het conceptvoorstel Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT.

Wij hebben met instemming kennis genomen van uw voorstel om medisch specialisten in dienstverband uit te zonderen van de uitbreiding van de WNT. Uit de omschrijving van deze uitzondering in artikel 2a.4 lid 2 van het voorstel, waar gesproken wordt over "artsen als bedoeld in artikel 18 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg" leiden wij echter af dat de uitzonderingspositie niet geldt voor ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici in dienstverband.
In de Verkenning uitbreiding reikwijdte WNT naar niet-topfunctionarissen van 6 juli 2015 werden deze groepen benoemd als functionarissen die "zich spiegelen aan de medisch specialisten, die de kern vormen van de medisch-specialistische zorg." Terecht, onder meer omdat hun opleiding, positie en verantwoordelijkheden in de ziekenhuiszorg vergelijkbaar zijn met die van medisch specialisten.
Voor deze groepen gelden daarom ook dezelfde argumenten als die ten grondslag liggen aan de uitzonderingspositie voor de medisch-specialisten. Ook voor hen geldt dat zij onder de WNT eerder zullen overgaan van werken in dienstverband naar vrije vestiging, wat haaks staat op het regeringsbeleid. Mogelijk zullen zij zelfs kiezen voor een werkkring buiten de Nederlandse gezondheidszorg, hetgeen een ongewenste 'braindrain' tot gevolg heeft.

In uw brief aan de Tweede Kamer van 6 juli 2015 spreekt u zelf over deze zorgverleners als een groep "die zich onderscheidt door hun schaarse specialisme of opleidingsachtergrond" en die "doorgaans beperkt beschikbaar, moeilijk te vervangen en door hun schaarste duur zijn" waardoor het "niet gebruikelijk is dat zij de loonontwikkeling van hun topfunctionarissen automatisch volgen". Het verbaast ons daarom dat zij niet vermeld worden onder de uitzonderingen die in het wetsvoorstel genoemd worden. De NVZA wil u daarom nadrukkelijk vragen de ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici ook toe te voegen aan de uitzonderingsbepalingen in dit wetsvoorstel.

Met vriendelijke groet,
Namens bestuur NVZA
[redacted]

VERENIGING VAN BESTUURDERS IN DE ZORG

NVZD

Noordweg Noord 150
3704 JG Zeist
Postbus 112
3700 AC Zeist
T: 030 - 27 77 280
E: info@nvzd.nl
www.nvzd.nl

Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
t.a.v. [redacted]
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Zeist, 17 mei 2016

Betreft: Consultatie Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT

Geachte heer Plasterk,

In reactie op uw uitnodiging op het wetsvoorstel 'Uitbreiding personele reikwijdte WNT' (WNT 3) brengt de NVZD, Vereniging van bestuurders in de zorg, graag het volgende onder uw aandacht.

Doorstroom
Voor zorgbestuurders geldt een staffel onder het WNT-maximum; voor niet-topfunctionarissen geldt dit niet. Dit zet ongewenste druk op het loongebouw en belemmert de doorstroom van talentvolle niet-topfunctionarissen naar bestuurlijke functies.

In de Memorie van Toelichting staat: "De regering erkent het uitgangspunt dat contractsvrijheid en met name ook de loonvorming het primaat is van werkgevers en werknemers en dat sociale partners de vrijheid toekomt hierover afspraken te maken, ook ten aanzien van werknemers in de publieke en semipublieke sector." Niet duidelijk is waarom deze onderhandelingsvrijheid voor zorgbestuurders dan wel beperkt wordt. Hierover wordt in de Memorie van Toelichting gesteld: "Daarbij is in overweging genomen dat met de ILO-verdragen niet is beoogd topverdieners in gelijke mate te beschermen als werknemers met een gemiddeld of laag inkomen." Onderhandelingsvrijheid is – in tegenstelling tot wat hiervoor staat – bij ILO-verdragen niet gelimiteerd om alleen de gemiddelde of lage inkomens te beschermen, maar om alle werknemers te beschermen.

Uit onderzoek blijkt dat driekwart van de huidige bestuurders de vorige functie in de zorg uitoefende. Dit gegeven komt met het wetsvoorstel onder druk te staan.

Gekwalificeerd personeel
In het 'Rapport verkenning WNT 3', gemaakt in opdracht van uw ministerie, worden enkele groepen functionarissen genoemd die boven de huidige WNT 2 norm vallen, dus waar van te verwachten is dat de verhouding met de inkomens van de zorgbestuurders door dit wetsvoorstel gaan knellen.

VERENIGING VAN BESTUURDERS IN DE ZORG

NVZD

Noordweg Noord 150
3704 JG Zeist
Postbus 112
3700 AC Zeist
T: 030 - 27 77 280
E: info@nvzd.nl
www.nvzd.nl

Het gaat om directeuren/managers ICT, directeuren/managers Financiën, directeuren/managers (Zorg)inkoop, managers en experts op het gebied van bouwen, apothekers, klinisch fysici en klinisch chemici.

Vanwege het feit dat er sprake is van een medisch-specialistisch bedrijf is er ook een opwaartse druk op het salaris van hoogleraren binnen UMC's die geen medisch-specialist zijn. Er zijn zorgen over het behouden van gekwalificeerd personeel voor gespecialiseerde posities.

Medisch specialisten
De uitzonderingspositie die medisch specialisten in deze wet wordt gegeven, zal hun bereidheid om toe te treden tot het instellingsbestuur sterk verminderen. Dit heeft negatieve gevolgen voor de bestuurbaarheid van zorginstellingen.

In het 'Rapport verkenning WNT 3' staat: "Ook is er sprake van een fors aantal medisch specialisten, waarvan de inkomens bij het wettelijk bezoldigingsmaximum van de WNT buiten beschouwing blijven. Bij de universitaire medische centra zijn er 4300 medisch specialisten werkzaam die meer verdienen dan de WNT-2-norm. Bij de algemene ziekenhuizen werken 3000 medisch specialisten in dienstverband, waarvan 80% meer zal verdienen dan de WNT-2-norm."

Zoals in ditzelfde rapport aangegeven heeft de WNT consequenties voor de mobiliteit: "De overstap van medisch specialisten naar de bestuursfuncties zal bij de lagere beloning van bestuurders er toe leiden dat dit nog maar zelden gebeurt." Uit onderzoek blijkt dat bijna de helft van de zorgbestuurders een zorginhoudelijke studieachtergrond heeft. Het voorliggende wetsvoorstel zal dus wezenlijke gevolgen hebben voor de gewenste samenstelling van raden van bestuur.

Evaluatie
Tenslotte herhalen wij onze bezwaren tegen het invoeren van weer een volgende stap in de reeks wetgeving over topinkomens (WNT 3) terwijl de effecten van eerdere stappen (WNT 1 en 2) niet zijn geëvalueerd.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

[redacted]

WAGENINGEN UR
For quality of life

Aan het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
T.a.v. [redacted]
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Raad van Toezicht

DATUM
9 juni 2016

ONS KENMERK
16/02687

ONDERWERP
Consultatie wetsvoorstel WNT 3

POSTADRES
Postbus 9101
6700 HB Wageningen

INTERNET
www.wur.nl

CONTACTPERSOON
[redacted]

TELEFOON
[redacted]

E-MAIL
[redacted]

Geachte [redacted],

In vervolg op het schrijven van minister Plasterk, d.d. 11 april 2016, inzake consultatie van het concept wetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3), treft u onderstaand de reactie aan van het voorzittersoverleg Raden van Toezicht Nederlandse Universiteiten.

Het standpunt van de besturen van de Nederlandse Universiteiten is door de VSNU aan u kenbaar gemaakt (bijgaand). Het voorzittersoverleg Raden van Toezicht onderschrijft dit standpunt volledig.
Verbreding van de reikwijdte van de WNT tot de Nederlandse Universiteiten wordt onderschreven, mits er voor topwetenschappers een uitzonderingsmogelijkheid wordt gecreëerd.
Het belang van topwetenschappers voor zowel de Nederlandse student als ook de Nederlandse economie is groot. Dit is duidelijk toegelicht in de brief van de VSNU.

De uitzonderingen voor topwetenschapper t.a.v. de WNT kunnen, zoals de VSNU aangeeft, via een quotumregeling worden beperkt tot een gelimiteerd percentage per universiteit.

Wij verzoeken u dringend om dit in het wetsvoorstel te verwerken en daarmee Nederlandse universiteiten in staat te stellen om internationaal aansprekend inspirerend onderwijs te blijven verzorgen en baanbrekend onderzoek te blijven verrichten, door topwetenschappers aan zich te kunnen blijven verbinden.
Wij zijn gaarne bereid om met de Nederlandse universiteiten gezamenlijk een voorstel voor een quotumregeling uit te werken.

Met vriendelijke groet,
namens het voorzittersoverleg Raden van Toezicht Nederlandse Universiteiten
[redacted]

S V B Sociale Verzekeringsbank

Raad van Bestuur
Van Heuven Goedhartlaan 1
Postbus 1100
1180 BH Amstelveen
Telefoon (020) 656 56 56
Internet www.svb.nl

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
T.a.v. [redacted]
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Datum	Ons kenmerk	Telefoonnummer
17 mei 2016	RvB.86/16/RvE/jh	[redacted]

Betreft: uw brief van 11 april jl. inzake een consultatie op het conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT.

Geachte [redacted],

In vervolg op uw consultatiebrief van laatstleden 11 april ter zake van het conceptvoorstel van de wet tot uitbreiding van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector naar andere werknemers dan topfunctionarissen, heeft de SVB geen aanvullingen of verbeteringen op de voorliggende concepttekst.

De SVB onderschrijft ook het thans voorliggend wetsvoorstel, waar doel is ordentelijke bezoldigingen in de (semi)publieke sector te bevorderen en daarmee het vertrouwen in en het draagvlak voor die sector. De uitbreidingsvoorstellen hebben voor de SVB geen consequenties, aangezien de hoogste salarisschaal bij de SVB ruim onder de WNT-norm blijft. Het kan zijn dat andere uitvoerders mogelijk wel problemen ondervinden als de WNT-norm niet omhoog gaat, indien de hoogste salarisschalen (plus pensioenpremies en belastbare vergoedingen) in de buurt van de WNT-norm liggen en komen.

In verband met de herleidingsproblematiek kan de SVB zich vinden in het feit dat degenen zonder dienstbetrekking buiten de uitbreiding van de personele reikwijdte WNT zijn gelaten. Overigens zijn eerder bedenkingen gedeeld ter zake van de doorwerking c.q. de doeltreffendheid en effecten in de praktijk van de uitbreiding van de personele reikwijdte, met name het effect op – het voorkomen van – stagnatie in het loongebouw en de gevolgen daarvan voor de kwaliteit van het openbaar bestuur.

Dit zo zijnde ziet de SVB met belangstelling de wijzigingsvoorstellen tegemoet in de Evaluatiewet WNT zoals die thans in voorbereiding is naar aanleiding van de in 2015 uitgevoerde evaluatie van de WNT.

Hoogachtend, [redacted]

TNO innovation for life

Corporate Staforganen
Anna van Buerenplein 1
2595 DA Den Haag
Postbus 96800
2509 JE Den Haag

www.tno.nl

T +31 88 866 00 00

Retouradres: Postbus 96800, 2509 JE Den Haag

Het Ministerie van Binnenlandse zaken en
Koninkrijksrelaties
T.a.v. [redacted]
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Datum
13 mei 2016

Onze referentie
2016 HR 085

E-mail
[redacted]

Doorkiesnummer
[redacted]

Doorkiesfax
[redacted]

Onderwerp
Consultatie concept wetsvoorstel WNT 3

Geachte [redacted],

In uw brief van 11 april 2016 (kenmerk 2016-0000158673) legt u het conceptvoorstel van de wet tot uitbreiding van de reikwijdte van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector naar andere werknemers dan topfunctionarissen (Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT) aan TNO ter consultatie voor. Graag maak ik van de gelegenheid gebruik op het voorstel te reageren.

TNO heeft als grote kennisinstelling zowel naar de (rijks)overheid als naar particuliere opdrachtgevers, alsook in internationaal verband, een grote diversiteit aan onderzoeksgebieden en toepassingsgebieden. Er is meestal sprake van veel verschillende opdrachten, probleemstellingen en de bijbehorende complexiteit van dien[i]. Er worden daarom hoge eisen gesteld aan onze veelal hoogopgeleide medewerkers. Het aantrekken en behouden van gekwalificeerde medewerkers is noodzakelijk en vraagt voortdurend aandacht. Met name doel ik hierbij op de topwetenschappers, de topconsultants en de managing directors van de Themaorganisaties.

Bij hoge functie-eisen hoort een bijpassende beloningsstructuur.
De ervaring van TNO is dat het aantrekken en behouden van medewerkers in deze specifieke doelgroepen, zeker bij sommige technologieën, nu al erg moeilijk is en dat gekwalificeerde kandidaten uit de genoemde functiegroepen doorgaans elders al een hoger salaris verdienen dan het huidige WNT-bezoldigingsniveau van EUR 179.000 op jaarbasis.
De huidige bezoldigingsstructuur bij TNO past ook nu niet in alle gevallen op de beloningseisen van de nieuwe kandidaten, maar met eenmalige beloningen, zoals een arbeidsmarkttoeslag of een functietoeslag is het dan vaak toch wel mogelijk om de gewenste kandidaat aan te trekken en te behouden. Overigens levert men dan vaak wel een fors deel van zijn vaste bezoldiging in. Ook sommige van onze huidige medewerkers kunnen elders in een vergelijkbare functie vaak meer verdienen, zeker in internationaal verband.

Bij huidige medewerkers uit de genoemde doelgroep komt het regelmatig voor dat zij gebruik maken van de, bij TNO bestaande mogelijkheid om verlof te verkopen en dan meer salaris ontvangen. Voor TNO is dat voor de bedrijfsvoering erg gunstig, omdat er dan veelal meer declarabele uren beschikbaar zijn tegen een relatief hoog tarief. De hogere salariskosten wegen daar ruimschoots tegen op. Het hogere salaris als gevolg van verkoop van verlof valt echter ook onder de definitie van bezoldiging in het kader van de WNT. Voorkomen moet worden dat de mogelijkheid van verkoop van verlof voor deze toch al schaarse doelgroep wegvalt.

In het wetsvoorstel zullen artsen en luchtverkeersleiders niet binnen de maximale bezoldigingsnorm van de WNT vallen.
De, in het wetsvoorstel genoemde uitzonderingen zijn mogelijk vanwege arbeidsmarktoverwegingen, (internationale) concurrentie of het bijzondere karakter van bepaalde functies (specialistische kennis).
Ik stel hierbij voor om TNO de mogelijkheid te geven gebruik te kunnen maken van artikel 2a derde lid van het onderhavige wetsvoorstel om bij de volgende functies bij TNO een hoger maximum toe te staan, indien de bijzondere arbeidsmarktomstandigheden noodzaken tot een hoger bezoldigingsmaximum:

- topwetenschappers,
- topconsultants ,
- managing directors van de Themaorganisaties.

Voor alle duidelijkheid meld ik u dat de huidige topwetenschappers en topconsultants op basis van het bij TNO geldende functiewaarderingssysteem en het beloningsbeleid voor wat betreft hun reguliere bezoldiging onder de norm van de WNT worden betaald. Voor managing directors van de Themaorganisaties geldt dat het maximum van de reguliere bezoldiging in sommige gevallen wel kan uitkomen boven de WNT-norm.

Ik wil voorts benadrukken dat TNO zeer hecht aan transparantie van die functiegroepen en functionarissen voor wie een uitzondering geldt op de maximale WNT-norm. Deze noodzaak tot transparantie geldt zeer zeker voor de, ook recent benoemde, topfunctionarissen van diverse andere publieke en semipublieke organisaties die meer verdienen dan de maximumnorm en waarbij het op dit moment niet duidelijk is wat de reden is van de uitzonderingspositie van de WNT-norm.

Tot slot wil ik u erop wijzen dat er in de optiek van TNO thans een ongewenste ongelijkheid bestaat tussen topfunctionarissen, -veelal met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht- zonder een specifieke ontslagregeling, en topfunctionarissen met een wachtgeldregeling of een aanvullende ontslagregeling. Voor alle topfunctionarissen geldt op basis van de WNT een maximum ontslagvergoeding van EUR 75.000, maar exclusief een eventuele wachtgeldregeling, voor zover geregeld bij cao. In de publieke sector is op iedereen met een ambtenarenstatus een dergelijke wachtgeldregeling van toepassing, dus ook op topfunctionarissen.

Topfunctionarissen die een dergelijke regeling niet hebben, zoals bijvoorbeeld bij TNO het geval is, vallen ten aanzien van de ontslagvergoeding onder de WNT, maar voor het overige ten aanzien van hun rechtspositie onder de bepalingen van de Wet werk en zekerheid. Zoals bekend is op basis van deze wet de ontslagvergoeding ('transitievergoeding") beperkt en gemaximeerd op een bruto bedrag van EUR 76.000 (2016) of 1 jaarsalaris als dat hoger is.
Om aan deze ongewenste en niet te verklaren ongelijkheid tussen de verschillende groepen topfunctionarissen een einde te maken, stel ik voor om de WNT zo aan te passen dat de maximale ontslagvergoeding in het kader van de WNT niet op topfunctionarissen van toepassing is, indien deze een arbeidsovereenkomst hebben naar burgerlijk recht en er in de vigerende cao geen aanvullende voorzieningen zijn opgenomen ten aanzien van een afvloeiings- of wachtgeldregeling. Immers alle argumenten en redenen die de regering had t.b.v. invoering van het nieuwe ontslagrecht (de WWZ) per medio 2015, gelden ook voor topfunctionarissen met een dergelijke arbeidsovereenkomst.

Ik verzoek u de in deze brief genoemde argumenten in de besluitvorming mee te nemen en mijn verzoeken te honoreren. Indien u nadere vragen heeft kunt u vanaf 14 juni 2016 contact opnemen met [redacted], [redacted]
telefoon: [redacted].

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.
[redacted]
Met vriendelijke groeten,
[redacted]

---

[i] *Uit het Strategisch Plan van TNO 2015-2018: TNO verbindt mensen en kennis, om innovaties te creëren. Innovaties die de concurrentiekracht van grote en kleinere bedrijven en het welzijn van de Nederlandse samenleving duurzaam*
versterken en stevig positioneren in de nieuwe economische wereldorde. TNO kan en wil het verschil maken in deze vijf transities:

- *Industrie: van economische stagnatie naar groei in hoogtechnologische industrie.*
- *Gezond Leven: van ziekte en zorg naar gezondheid en gedrag.*
- *Defensie & Veiligheid: van veelsoortige dreigingen naar beheersbare risico's.*
- *Leefomgeving: van knelpunten door urbanisatie naar vitale stedelijke regio's.*
- *Energie: van conventionele bronnen naar duurzame energiesystemen.*

Dit is wat ons motiveert en daarmee is dit de kern van ons strategisch plan voor de periode 2015-2018.

UNIE VAN WATERSCHAPPEN

BEZOEKADRES
Koningskade 40
2596 AA Den Haag
070 351 97 51
Nederland

POSTADRES
Postbus 93218
2509 AE Den Haag
Nederland

Aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
de heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

datum	ons kenmerk	contactpersoon
18 mei 2016	84535/LH	[redacted]
betreft	**uw kenmerk**	**e-mail**
Consultatie Wet Normering Topinkomens (WNT-3)	-	[redacted]
		doorkiesnummer
		[redacted]

Geachte heer Plasterk,

Aan de Unie van Waterschappen is ter consultatie het conceptvoorstel van de wet tot uitbreiding van de personele reikwijdte van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector naar andere dan topfunctionarissen (Wet uitbreiding personele reikwijdte) voorgelegd. Hierbij ontvangt u onze reactie.

Op 4 december 2015 hebben wij u een brief (kenmerk 81883/IP) gestuurd waarin wij – in het kader van de lopende wetsevaluatie - aandacht hebben gevraagd voor knelpunten die zich nu reeds voordoen bij de uitvoering van de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). Wij zijn verbaasd dat de behandeling (en de uitkomsten) van de wetsevaluatie niet wordt afgewacht voor indiening en behandeling van dit voorstel tot uitbreiding van de personele reikwijdte van de WNT.

Wij benadrukken opnieuw dat de waterschappen de doelstelling van de WNT onderschrijven en tegen het verstrekken van excessieve beloningen en vertrekvergoedingen zijn. De topfunctionarissen in dienst van de waterschappen vallen, net als alle andere ambtenaren in dienst van de waterschappen, allemaal onder de CAO waterschappen. Hierdoor blijven deze ambtenaren allemaal ruim onder het WNT-plafond. Uitbreiding van de personele reikwijdte WNT naar niet-topfunctionarissen is naar onze mening dan ook overbodig en ongewenst.

Met deze brief sluiten wij ons aan bij de brieven die VNG en IPO u in het kader van deze consultatie hebben gestuurd. Wij hopen dat u hiermee rekening houdt en gaan hierover graag met u in gesprek.

Hoogachtend,

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Van: [redacted]
Verzonden: dinsdag 17 mei 2016 10:29
Aan: [redacted]
CC: [redacted]
Onderwerp: Inbreng UWV op WNT-3

[redacted],

Met dank aan UWV, hierbij zoals afgesproken de vragen/opmerkingen van UWV bij het wetsvoorstel "Uitbreiding personele reikwijdte WNT":

- De bezoldigingsnormering wordt voor alle werknemers gelijkgeschakeld aan die van de topfunctionarissen. Er geldt eenzelfde begripsinhoud en dezelfde acceptabele overgangsbepalingen in geval de norm bij ingang van de wet wordt overschreden. Dat voorkomt verwarring. De overgangsbepalingen vervallen bij contractverlenging. Niet helder is de regeling in geval van contractaanpassing als gevolg van tussentijdse functiewijziging, bijv. of bij overstap tussen twee directeursposities het overgangsbepaling van toepassing blijft.
- Door de nieuwe wet wordt het salarisgebouw (ook bij UWV) aan de top ingedikt. Bij promotie en loopbaanstappen is er daardoor minder ruimte voor arbeidsvoorwaardelijke verbeteringen. Zwaardere verantwoordelijkheden en afbreukrisico kunnen daardoor minder vertaald worden in de sfeer van arbeidsvoorwaarden. Dit kan, zo wordt gevreesd, leiden tot beperking in de mobiliteit en problemen in de adequate bezetting van de topfuncties. Hoe inhoudelijk interessanter een zwaardere publieke functie ook kan zijn. In de toelichting op het wetsvoorstel wordt dit aspect wat gemakkelijk afgedaan.
- Variabele beloning wordt voor de niet-topfunctionarissen toegestaan mits de bezoldigingsnorm daarmee niet wordt overschreden. Voor topfunctionarissen zijn vormen van variabele beloning volgens de WNT-2 nog niet toegestaan. Het kabinet wil met het voorgenomen wetsvoorstel n.a.v. de Evaluatie WNT(-2) dit verbod afschaffen waardoor variabele beloningen ook aan topfunctionarissen kunnen worden toegekend, mits uiteraard de bezoldigingsnormen niet worden overschreden. UWV pleit voor gelijktijdigheid in het doorvoeren van wijzigingen. De wet is, tezamen met bijbehorend Uitvoeringsbesluit, Uitvoeringsregels en Beleidsregels, al dermate complex dat elke mogelijkheid tot vereenvoudiging moet worden aangegrepen.
- Bij topfunctionarissen wordt de bezoldiging in een aan beëindiging voorafgaande periode van non-activiteit gezien als uitkering bij einde dienstverband. Bij niet-topfunctionarissen wordt dit gezien als bezoldiging. Deze verschillen lijken onnodig, maken de regelgeving onnodig complex en zijn niet goed uitlegbaar.
- In dat verband zij ook opgemerkt dat regelingen opgenomen in de UWV-cao of het sociaal plan voor de eigen medewerkers een zelfde niet individueel te beïnvloeden betekenis hebben als een algemeen verbindend verklaarde cao in andere sectoren. Het expliciet uitsluitend vermelden van een avv-cao in de definitie van uitkering bij einde dienstverband is niet goed uitlegbaar. In het aanstaande wetvoorstel 'Evaluatie WNT(-2)' zal worden voorgesteld om dit ook van toepassing te laten zijn bij niet avv-cao's.
- Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt een normeringssystematiek uitgewerkt in het Uitvoeringsbesluit. Deze geldt niet voor niet-topfunctionarissen zonder dienstbetrekking. UWV kan zich in de argumentatie vinden.

Kunnen wij hier op enig moment een reactie op tegemoet zien? Dank alvast en succes met het behandelen van alle inbreng!

Hartelijke groet,
[redacted]

[redacted]
Aanwezig: ma (tot 14:30 uur), di, do, vr

Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK)
Dhr. dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA 'S-GRAVENHAGE

doorkiesnummer	uw kenmerk	bijlage(n)
(070) 373 8456		
betreft	**ons kenmerk**	**datum**
consultatie Wet Normering Topinkomens (WNT-3)	ECWGO/U201600775	18 mei 2016

Geachte heer Plasterk,

U heeft de VNG verzocht te reageren op de consultatie van het Wetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte Wet Normering Topinkomens (WNT-3). Hierbij ontvangt u een reactie. De VNG hecht er aan om te benadrukken dat wij het doel van de WNT onderschrijven. Echter, de VNG stelt het nut van de uitbreiding in de reikwijdte ter discussie. Wij hebben de volgende kanttekeningen bij het voorliggende wetsvoorstel.

Geen doel en onnodige regels

De beloning van de ambtenaren werkzaam bij gemeentelijke organisaties is geregeld in de CAR-UWO. Dat is een algemeen verbindend voorschrift dat sinds de invoering van het nieuwe beloningshoofdstuk het beloningsbeleid binnen de sector gemeenten in grote mate harmoniseert en reguleert. Het wetsvoorstel stelt voor om de beloning voor alle ambtenaren die onder de reikwijdte van de CAR-UWO vallen onder de WNT te brengen. De beloningen in de CAR-UWO van alle ambtenaren vallen onder het maximum van de WNT-bezoldigingsnorm. Het wetsvoorstel biedt voor de gemeentelijke sector derhalve een oplossing voor een niet bestaand probleem. Het wetsvoorstel zorgt daarentegen voor meer regelgeving en past daarom niet binnen een kabinetsbeleid met een dereguleringsagenda. Het levert voor gemeentelijke werkgevers juist onnodige regeldruk, meer administratie en hogere uitvoeringslasten op. Een goed voorbeeld hiervan is dat bij een dienstverband korter dan een jaar middels een ingewikkelde formule naar rato moet worden berekend of de WNT-norm is overschreden.

Rol sociale partners / WNT

In zeer bijzondere situaties kunnen gemeenten toch geconfronteerd worden met de WNT-bezoldigingsnorm. Hierbij gaat het om overgangsrecht (FLO-overgangsrecht) en maatwerkoplossingen (afkoop van rechten). In dat geval worden naast beloning ook andere aanspraken op geld gewaardeerd. Ondanks dat de beloning in de gemeentelijke rechtspositieregeling onder de WNT-norm zit, bestaat het risico dat het totale pakket aan op geld gewaardeerde aanspraken valt binnen de ruime reikwijdte van het bezoldigingsbegrip onder de WNT. In deze bijzondere situaties kan mogelijk overschrijding van de WNT-bezoldigingsnorm plaatsvinden.

Gemeentelijke werkgevers zullen in deze bijzondere situaties bestaande afspraken over (overgangs)rechten in de gemeentelijke rechtspositieregeling moeten respecteren. Deze afspraken zijn tot stand gekomen na overeenstemming in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen sociale partners en zijn juridisch vastgelegd in de CAR-UWO. Nu het wetsvoorstel ingrijpt op de bestaande afspraken binnen het arbeidsvoorwaardenoverleg, kan dit spanning opleveren met de bepalingen die het vrije arbeidsvoorwaardenoverleg waarborgen in de internationale ILO-verdragen.

Alternatieven

In dat kader willen wij u voorstellen om voor cao's die algemeen verbindend zijn verklaard en algemeen verbindende voorschriften een algehele uitzonderingsbepaling in de WNT op te nemen voor alle ambtenaren die onder de reikwijdte van een algemeen verbindend voorschrift vallen en voorzover de maximum jaarbezoldiging onder de WNT-norm blijft.

Een alternatieve mogelijkheid is dat het bezoldigingsbegrip zoals u dat in de WNT hanteert zodanig wijzigt dat er een uitzondering wordt gecreëerd voor bestaande overgangsregelingen welke bij CAO en bij algemeen verbindend voorschrift zijn afgesproken. Wellicht zou een beperkte aanpassing van de zeer ruime redactie van het bezoldigingsbegrip (de som van de vergoedingen) in de WNT een uitkomst kunnen zijn voor de beschreven bijzondere situaties.

In deze brief hebben wij vanuit de kant van gemeenten aangegeven welke problemen wij nu al ervaren en welke wij voorzien met het wetsvoorstel WNT-3. Wij gaan graag met u in gesprek om daar oplossingen voor te vinden en zijn uiteraard graag bereid deze brief verder aan u toe te lichten.

Hoogachtend,

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

[redacted]

Vereniging het Nederlandse Luchtverkeersleiders Gilde

Inbreng VNLG -- Internetconsultatie 'Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT'
Schiphol, 17 mei 2016

Namens onze 440 leden treft u hierbij de reactie aan van VNLG, de werknemersorganisatie van de Nederlandse luchtverkeersleiders, op het ontwerpbesluit van de Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT. Met het oog op de nijpende personele tekorten aan luchtverkeersleiders stelt VNLG met opluchting vast dat Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL) buiten de scope van de WNT-3 is gelaten. In deze inbreng onderstreept VNLG waarom zij dit een verstandig besluit vindt. Daarnaast leven er een aantal vragen over de gebruikte definities in het Ontwerpbesluit en daarmee samenhangende (mogelijke) consequenties.

Een uitzondering op de WNT-3 voor luchtverkeersleiders

- Op maandag 11 april 2016 heeft de minister van Binnenlandse Zaken het Ontwerpbesluit 'Wet uitbreiding personele reikwijdte' (hierna WNT-3) ter consultatie voorgelegd. Met dit wetsvoorstel wordt de bezoldigingsnorm zoals opgenomen in de WNT uitgebreid naar alle werknemers in de (semi)publieke sector.
- In het wetsvoorstel is op twee categorieën functies een uitzondering opgenomen, waaronder op de luchtverkeersleiders (zie artikel 2a.4).
- In de Memorie van Toelichting wordt deze voorgestelde uitzondering als volgt onderbouwd: "Ten aanzien van LVNL wordt naar aanleiding van de Adviescommissie Onderzoek arbeidsvoorwaarden en FLNA LVNL (commissie-Vreeman) en het impactassessment over de wijziging van de arbeidsvoorwaarden van luchtverkeersleiders het noodzakelijk geacht voor de luchtverkeersleiders in hun rechtspositieregeling (krachtens artikel 5.37, tweede lid van de Wet luchtvaart) een hogere bezoldiging toe te staan dan het wettelijke bezoldigingsmaximum."

> Artikel 2a.4
> Deze paragraaf [2a. 'Bezoldigingsmaximum voor werknemers'] is niet van toepassing op: 1° luchtverkeersleiders die als werknemer werkzaam zijn bij de organisatie voor het verlenen van luchtverkeersdiensten, bedoeld in artikel 5.22 van de Wet luchtvaart en die beschikken over een krachtens een bindende EU-rechtshandeling verstrekte vergunning als luchtverkeersleider.

Waarom deze uitzondering gewenst is?

- In de Kamerbrief van 11 april 2016 vat staatssecretaris Dijksma (Infrastructuur en Milieu) het besluit voor een uitzonderingspositie als volgt samen: "Dit alles in de wetenschap dat het vak van luchtverkeersleider een verantwoordelijk en veeleisend beroep is binnen een internationaal concurrerende arbeidsmarkt, waar sprake is van een structurele krapte vanwege de hoge eisen die aan luchtverkeersleiders worden gesteld en de groei die het internationaal luchtverkeer doormaakt."
- Het personeelstekort onder de luchtverkeersleiders is problematisch en de verwachting is dat het tekort alleen maar verergert. De commissie-Vreeman en het impactassessment onderschrijven deze problematiek. Volgens de planning van LVNL is het tekort aan

Postbus 75109
1117 ZR Schiphol
Nederland
T +31 (0)20 406 32 43
E office@atc-gilde.nl
IBAN NL31INGB0000624142

luchtverkeersleiders die hun werkzaamheden uitvoeren ten behoeve van de mainport Schiphol ruim 20 fte (10%). Voor de regionale luchthavens Groningen Airport Eelde en Maastricht Aachen Airport is het tekort bijna 8 fte (30%).

- Het impactassessment laat zien dat toepassing van een maximum in de bezoldiging (WNT-3) de tekorten zal versterken. De schaarste problematiek speelt zich af in een internationale context, waarin de arbeidsvoorwaarden van LVNL marktconform zijn. Tegen deze achtergrond waarschuwen de onderzoekers van het impactassessment ervoor dat een verslechtering niet alleen een versterkend effect heeft op de uitstroom, maar ook kan leiden tot minder zij-instromers vanuit het buitenland. Daarbij wordt ook gewezen op afnemend draagvlak voor overwerk en de inzet van verkoeverdagen als de nu markconforme arbeidsvoorwaarden verslechteren.
- Als de arbeidsvoorwaarden verslechteren, neemt de personele schaarste toe en daarmee het te accommoderen vliegverkeer af. In het impactassessment wordt benadrukt dat “Een blijvend tekort op termijn ongunstige economische effecten kan hebben (een lager economisch belang van Schiphol)”. De commissie-Vreeman waarschuwt in dit verband voor een zgn. penny wise, pound foolish-effect: “Het vraagstuk moet ook in die [internationale] context worden bezien en is daarmee een ‘beperkt’ probleem in vergelijking met de ‘grote’ uitdagingen en problemen van de internationale luchtvaart.”
- Bijkomend argument is dat de salarissen van de luchtverkeersleiding niet worden bekostigd uit publieke middelen. Deze worden volledig uit heffingen betaald die worden opgebracht door de luchtvaartmaatschappijen.
- Voor een uitgebreide toelichting op het beroep van luchtverkeersleider, de (wettelijke) taken van LVNL, de arbeidsvoorwaarden (inter)nationaal bekeken, de cijfers over de tekorten en de maatschappelijk-economische impact daarvan, is terug te lezen in het bijgevoegde position paper ‘Arbeidsvoorwaarden in goede banen leiden’ (januari 2016).

Vragen en opmerkingen over definities en consequenties WNT-3

- In artikel 2a.4 staat “[..] luchtverkeersleiders die als werknemer werkzaam zijn bij [..]“. VNLG vraagt om helderheid over de definitie van het begrip ‘luchtverkeersleider die als werknemer [redacted]
- [redacted]h[redacted]e[redacted]de[redacted]enoemd zijn in artikel 2a.4. Concreet vraagt VNLG zich af of luchtverkeersleiders die met FLNA zijn onder deze definitie vallen? Tijdens FLNA is men officieel immers nog wel in dienst bij LVNL.
- De afbakening tot ‘luchtverkeersleider’ heeft ook tot gevolg dat andere functionarissen die zich bezighouden met de afhandeling van het luchtverkeer gewoon onder de WNT-3 lijken te gaan vallen. Mocht onder de WNT-3 FLNA nog steeds verboden zijn, dan zou dit voor de overige operationele functionarissen een probleem kunnen vormen. VNLG zou graag zien dat dit wordt uitgezocht.

- In artikel 2a.4 staat ook dat men moet beschikken over een "[..] krachtens een bindende EU-rechtshandeling verstrekte vergunning als luchtverkeersleider" ofwel: een brevet. Zodra men met FLNA gaat, verloopt het brevet na zes maanden. Men voldoet dan niet meer aan de uitzondering zoals bedoeld in artikel 2a.4. VNLG zou graag zien dat dit wordt aangepast. Er zijn namelijk meer redenen denkbaar waarom men (tijdelijk) het brevet kwijt zou kunnen raken. Denk hierbij aan voorbeelden als langdurige ziekte en zwangerschapsverlof. Het brevet verloopt na zes maanden niet werken. Na die periode wordt men opnieuw ingewerkt. Het lijkt VNLG niet de bedoeling van de wet te zijn dat men tijdens dit soort (tijdelijke) afwezigheid direct onder WNT 3 gaat vallen.
- Luchtverkeersleiders hebben een zogenaamde "Loss of license"-regeling. Als men het brevet kwijtraakt omdat men het werk niet meer aan kan (bijvoorbeeld om leeftijd, medische redenen of vakbekwaamheidsredenen) dan houdt men recht op FLNA en salaris. Ook in dit geval is men het brevet kwijt en wordt er niet meer voldaan aan artikel 2a.4.
- Er zijn binnen VNLG ook personen actief VNLG-lid die luchtverkeersdiensten verlenen, die geen vergunning hebben als luchtverkeersleider. Deze hebben bijvoorbeeld een vergunning als FISO, AFISO of géén vergunning zoals assistent luchtverkeersleiders. Deze groepen komen weliswaar qua salaris niet boven de WNT-norm uit maar hebben wel FLNA. Ook deze groepen van operationele werknemers dienen onder het eerste lid te vallen zoals hierboven in de wettekst genoemd.
- Mocht er een nieuw plafond voor luchtverkeersleiders worden afgesproken, dan zou VNLG graag zien dat deze wordt geïndexeerd en dat incidentele bezoldigingen (zoals uitkeringen in verband met ambtsjubilea en het afkopen van vrije dagen) hier buiten worden gelaten. Graag een reactie op dit voorstel.
- Tot slot het aspect van langer doorwerken. Als men zou besluiten na het 55^{e} levensjaar langer door te werken, maar niet in een operationele functie (omdat men dat bijvoorbeeld niet meer kan) lijkt het VNLG niet wenselijk om vervolgens ineens onder de WNT-3 te vallen. Graag zou VNLG ook op dit punt een aanpassing zien in de tekst van de wet.

Contactpersonen

- [redacted], [redacted] [redacted] / [redacted]
- [redacted], [redacted]: [redacted] / [redacted]

Over VNLG

- *De Vereniging het Nederlandse Luchtverkeersleiders Gilde (VNLG) vertegenwoordigt als belangenorganisatie 90% van de luchtverkeersleiders, luchtverkeersleidingsassistenten, flight information service officers en flight service specialisten die in dienst zijn van Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL).*
- *In totaal gaat het om 440 leden die op de loonlijst staan van LVNL. Er zijn 326 actieve leden, 100 buitengewone leden en 14 aspirant-leden.*

Vereniging het Nederlandse Luchtverkeersleiders Gilde

- *Van alle actieve leden is 85% momenteel werkzaam op Amsterdam Airport Schiphol, Rotterdam The Hague Airport, Maastricht Aachen Airport en Groningen Airport Eelde. Van de overige leden is 9% flight information service officer en 6% is flight service specialist.*

[redacted]

VNO NCW

MKB Nederland

Excellentie
Dr. R.H.A. Plasterk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijkrelaties
Postbus 20011
2500 AE DEN HAAG

Briefnummer
A16/10.685/16-031/AVD/Bee

Onderwerp
Consultatie conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3)

Den Haag
24 mei 2016

Telefoonnummer
[redacted]

E-mail
[redacted]

Geachte heer Plasterk,

Graag maken de centrale organisaties van werkgevers, te weten VNO-NCW en MKB-Nederland, naar aanleiding van uw conceptwetsvoorstel WNT-3 van de gelegenheid gebruik om hun standpunt over de WNT als zodanig en in het bijzonder over de voorstellen in het kader van de WNT-3 aan u kenbaar te maken. Vooropgesteld dat het primair aan de brancheorganisaties in de (semi)publieke sector is om in te gaan op de effecten en voorstellen met betrekking tot de WNT, voor hun sector en op het niveau van instelling en organisatie, willen de centrale werkgeversorganisaties in *meer algemene zin* het volgende bij de WNT opmerken:

v.w.b. de WNT-1 in 2013 in werking getreden:

- ten principale wijzen VNO-NCW/MKB-Nederland de *wettelijke normering* van inkomens in de (semi)publieke sector, zoals die via de WNT-1 tot stand is gekomen, af omdat het bezoldigingsniveau een verantwoordelijkheid is van de relevante stakeholders, in het geval van de topfunctionarissen, veelal de Raden van Bestuur en Raden van Toezicht/Commissarissen

v.w.b. de WNT-2 in 2015 in werking getreden:

- voordat (arbeidsmarkt)effecten, gedragingen en aanpassingen duidelijk waren (mede gelet op uitfaseertermijn van vier plus drie jaar) is de WNT 2 per 1 januari 2015 in werking getreden, waarbij het bezoldigingsniveau op 100% van het ministerssalaris is gebracht. Van een evaluatiemoment, zoals eerder door de regering beoogd, is zodoende voorafgaand aan inwerkingtreding van vervolgwet niet of nauwelijks sprake geweest;

- de WNT 1 en met name WNT 2 maakt werving en retentie van beoogde bestuurders moeilijker vanwege het salarisplafond, dit terwijl de (semi) publieke sector behoefte aan en baat heeft bij kwalitatief goede, voldoende 'zware' bestuurders;

- met inwerkingtreding van de WNT 2 zal de mobiliteit van bestuurders verder afnemen. Waar de overgang van de ene naar de andere organisatie qua omvang en verantwoordelijkheden een stap voorwaarts zou kunnen zijn, wordt dit financieel ontmoedigt c.q. afgestraft door een lager beloningsplafond;

- de WNT 2 zal eveneens effect hebben op werving en retentie van leden voor Raden van Toezicht, aangezien die vergoeding afgeleid is van de WNT. Daar komt bij dat kandidaten voor RvC/RvT maximaal vijf van deze functies mogen bekleden. In die zin ontstaat er een 'dubbele' druk op werving en retentie van gekwalificeerde leden voor RvC/RvT.

v.w.b. het conceptwetsvoorstel WNT-3

- de verlaging van het bezoldigingsmaximum in het kader van de WNT-2 heeft al consequenties in termen van een neerwaartse druk op het (cao) loongebouw, waardoor bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden van specialistische medewerkers in het gedrang kunnen komen met (arbeidsmarkt) consequenties van dien. Door de voorgestelde uitbreiding van het bezoldigingsmaximum naar niet-topfunctionarissen wordt dit extra opportuun/urgent;

- daar komt bij dat dat de WNT-3 het recht op vrij en collectief onderhandelen onder meer op grond van ILO-verdragen beperkt. De argumentatie die in de Memorie van Toelichting wordt gebruikt om vrijheid van onderhandelen die nog mogelijk is te illustreren met voorbeelden dat tot aan de grens van het wettelijke bezoldigingsmaximum vrij kan worden onderhandeld en dat vrij kan worden onderhandeld tot diezelfde grens over bonussen voor werknemers is onvoldoende steekhoudend en

- het wetsvoorstel miskent enerzijds dat beloning van niet topfunctionarissen (waar onder voor specialistische functies) de WNT-norm zou moeten kunnen overschrijden door deze ook generiek wettelijk te normeren, anderzijds ontstaat via de uitzondering(smogelijkheid) een situatie van wellicht enigszins arbitrair beleid om toch nog iets van maatwerk mogelijk te maken

Conclusie

VNO-NCW en MKB-Nederland maken zich grote zorgen over de effecten van de Wet, en de voorstellen in het kader van de WNT-3, in termen van afbreuk aan het verdienmodel van Nederland en de aantrekkingskracht van (semi)publieke instellingen internationaal gezien.

VNO-NCW en MKB-Nederland beschouwen instellingen, zoals ziekenhuizen, universiteiten, netbeheerders e.d. als cruciaal voor de samenleving en de economie. Daaraan mag geen afbreuk plaatsvinden door via het gemaximeerde beloningsbeleid de beschikbaarheid van kwalitatief optimaal functionerende besturen, directies, RvC/RvT en op termijn ook specialistische functionarissen onder druk te zetten.

VNO-NCW en MKB-Nederland onderschrijven de kritische reacties en opmerkingen, gelet op de ervaringen en effecten in de specifieke sectoren en organisaties, zoals aan u geuit door de diverse (branche-)organisaties gelieerd aan de centrale werkgeversorganisaties.

VNO-NCW en MKB-Nederland zijn dan ook van mening dat de WNT ingetrokken moet worden, zolang dat nog niet in het kader van een nieuw Regeerakkoord wordt geëffectueerd, zijn zij van mening dat het bezoldigingsmaximum van de WNT-2 op de daadwerkelijke bezoldiging van een minister moet worden gebracht (dat hoger ligt dan het salaris van een minister conform de WNT-2 norm) en dat het voorstel met betrekking tot de WNT-3 niet voor parlementaire behandeling moet worden aangeboden.

Namens de organisaties
VNO-NCW en MKB-Nederland

[redacted]

vsnu
vereniging van universiteiten
association of universities
THE NETHERLANDS

Datum
17 mei 2016

Ons kenmerk
VSNU 16/130 U

Doorkiesnummer
[redacted]

Onderwerp
Consultatie wetsvoorstel WNT-3

Uw kenmerk
2016-0000158825

E-Mail
[redacted]

Aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
De heer Dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Geachte heer Plasterk,

Onlangs ontvingen wij van u het conceptvoorstel van de Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3). In de begeleidende brief bood u ons de mogelijkheid om schriftelijk op dit wetsvoorstel te reageren. Wij maken graag van deze gelegenheid gebruik.

Het huidige wetsvoorstel komt voor de Nederlandse universiteiten zeker niet als een verrassing. Al eerder heeft de VSNU aangegeven in algemene zin geen onoverkomelijke problemen te zien bij de doorvoering van WNT-3, met uitzondering van de positie van een selecte groep topwetenschappers. Dat deze groep onder de reikwijdte van de WNT zou komen te vallen, heeft zeer nadelige gevolgen voor de Nederlandse universiteiten en doet afbreuk aan de economische ambities van dit kabinet. Dit is eerder ook helder naar voren gekomen in de Verkenning WNT-3 die u in 2015 aan de Tweede Kamer hebt aangeboden.

De Nederlandse universiteiten hebben naar schatting 75 à 150 internationale topwetenschappers in dienst met een salaris boven de voorgestelde bezoldigingsnorm. De wereldwijde strijd om deze meest getalenteerde onderzoekers en docenten is bijzonder hevig. Een internationaal concurrerend salaris speelt hierbij een nadrukkelijke rol. Hoewel inmiddels één op de drie wetenschappers aan Nederlandse universiteiten een niet-Nederlandse nationaliteit heeft, is het nu al lastig om internationale toppers naar Nederland te halen of hier te houden. Invoering van WNT-3 verkleint de ruimte hiertoe nog verder. Dit terwijl deze toppers:

- grote onderzoeksbeurzen en -opdrachten binnenhalen waarmee zij hun salarislasten meer dan terugverdienen en werkgelegenheid creëren voor promovendi en postdocs;
- inspirerend toponderwijs verzorgen voor Nederlandse studenten en de aantrekkingskracht van onze universiteiten voor buitenlandse studenten verhogen, waarmee ze ook meer inkomsten voor de Nederlandse kenniseconomie genereren;
- baanbrekend onderzoek verrichten dat van grote invloed is op het vermogen van Nederland om te concurreren met andere vooraanstaande kenniseconomieën.

Begrenzing van de mogelijkheden om internationale topwetenschappers in dienst te nemen doet, kortom, afbreuk aan de kabinetsambitie om de positie van Nederland in de top 5 van meest concurrerende kenniseconomieën te versterken en is derhalve conflicterend overheidsbeleid.

Lange Houtstraat 2 • Postbus 13739 • 2501 ES Den Haag • The Netherlands • T 0031 (0)70 302 14 00 • F 0031 (0)70 302 14 95
post@vsnu.nl • www.vsnu.nl • KvK Utrecht 40480226 • Postbank 1596415

vsnu
vereniging van universiteiten
association of universities
THE NETHERLANDS

De ingrijpende negatieve gevolgen van het huidige wetsvoorstel kunnen in onze ogen relatief eenvoudig voorkomen worden. De universiteiten streven naar een beperkte uitzondering in de vorm van een quotumregeling die elke universiteit de vrijheid geeft topwetenschappers in dienst te nemen met een bezoldiging hoger dan de wettelijke bezoldigingsnorm. Dit biedt universiteiten de mogelijkheid om Nederlandse toppers langer aan de eigen instelling te verbinden en slagvaardig te handelen wanneer de kans zich voordoet buitenlandse topwetenschappers aan te trekken. Universiteiten vragen daarom om een uitzonderingspositie in de WNT-3, zoals die in het wetsvoorstel geregeld is voor luchtverkeersleiders en medisch specialisten. Een alternatief hiervoor is dat gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid uit het wetsvoorstel om in een ministeriële regeling voor specifieke functies een hogere bezoldigingsnorm vast te stellen.

Mocht u nog vragen hebben over ons standpunt en de door ons voorgestelde oplossing, dan verneem ik dat graag.

Een afschrift van deze brief wordt verzonden aan de minister van OCW.

Met vriendelijke groet,

Namens de voorzitter

[redacted]

Lange Houtstraat 2 • Postbus 13739 • 2501 ES Den Haag • The Netherlands • T 0031 (0)70 302 14 00 • F 0031 (0)70 302 14 95
post@vsnu.nl • www.vsnu.nl • KvK Utrecht 40480226 • Postbank 1596415

Vereniging van Toezichthouders van Hogescholen (VTH)
Torenstraat 19B
2513 BN Den Haag

Den Haag, 10 mei 2016

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties
t.a.v. [redacted]
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Geachte [redacted],

Hierbij voldoet het bestuur van de Vereniging van Toezichthouders van Hogescholen aan uw verzoek van 11 april 2016 om te reageren op het conceptvoorstel van de Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3).

In het algemeen valt op te merken dat publicatie van deze Wet en het daarin gestelde niet bevorderlijk is voor de transparantie van de wetgeving ter zake. Hierdoor wordt ook de toepassing ervan, mede gelet op de genoemde uitzonderingen, niet bevorderd. Ook het verwoorden van 'voornemens' draagt niet bij aan de inzichtelijkheid. Daarbij komt dat voorzien is in een Evaluatiewet WNT, waardoor mogelijk nog wijzigingen kunnen optreden in de wetgeving. Het is daarom dat het bestuur adviseert tijd te nemen om de uitvoering van de WNT-2 op een zorgvuldige manier te evalueren alvorens er besluiten genomen worden over de uitvoering van de WNT-3.

De WNT-wetgeving beoogt door het tegengaan van bovenmatige bezoldigingen in de (semi)publieke sector het vertrouwen in en het maatschappelijk draagvlak voor deze sector te bevorderen. Het bestuur herkent zich in dit doel, maar zet desalniettemin vraagtekens bij de effectiviteit van de aangekondigde wetgeving. Het bestuur onderstreept het belang om een nieuw evenwicht in het gehele loongebouw te creëren door zowel de bezoldiging van topfunctionarissen als van werknemers te normeren. De vraag is wie dat evenwicht op een effectieve wijze tot stand kan brengen. Is dat de rijksoverheid door middel van aanvullende wet- en regelgeving, of is dat de (semi)publieke sector zelf? Er is een groot verschil in de positie tussen topfunctionarissen en werknemers. De topfunctionaris, lees de statutaire bestuurder, draagt de aansprakelijkheid voor alles dat in de instelling gebeurt, terwijl de werknemer in normale omstandigheden een sterke bescherming kent tegen iedere vorm van aansprakelijkheid, voor zover de functie naar behoren wordt uitgeoefend. De overheid subsidieert (semi)publieke instellingen, dan wel bepaalt bij wet de hoogte van de inkomsten. Tevens houdt de overheid extern toezicht op de kwaliteit van de geleverde dienstverlening. De overheid houdt bij niet-geleverde diensten of onvoldoende kwaliteit de besturen, en in sommige gevallen de toezichthouders, aansprakelijk. Dat de overheid bij wetgeving de maximale bezoldiging van de topfunctionarissen regelt, lijkt effectief. Edoch verdere bepalingen die

de salarissen van de werknemers normeren, kunnen en zullen mogelijk al snel leiden tot ineffectieve en inefficiënte regelgeving. Ook ontstaat het gevaar dat in de relatie tussen de overheid en de (semi)publieke sector een cascade van nieuwe meer gedetailleerde regelgeving voor de salarissen van werknemers noodzakelijk zal blijken.

Een voorbeeld van het bovenstaande is het gestelde op bladzijde 3 "…om de bezoldiging van werknemers uitsluitend te normeren aan de hand van het wettelijke bezoldigingsmaximum en niet aan de hand van de lagere sectornormen en staffels (in de sectoren…onderwijs…)". Zie ook het gestelde onder 4.1 in het conceptvoorstel consultatie 'De normering van de bezoldiging van werknemers'.
Dit leidt tot onderstaande vragen:
-Wie is er het beste in staat om het evenwicht in het loongebouw van een sector te overzien en om evenwicht te brengen in de bezoldigingsniveaus van de diverse groepen werknemers?
-Wie kan het beste de onderlinge verhoudingen in bezoldiging van de topfunctionarissen en de tweede managementlaag vaststellen?
-Wie kan het beste beoordelen of een professional in de zorg, het onderwijs of in de cultuur, zolang hij of zij die functie uitoefent, ook een hoger salaris, zelfs dan dat van de voorzitter van de Raad/het College van Bestuur, waard is?

Overigens wordt in het schrijven inzake de WNT-3 gesteld dat door het minder verdienen van topfunctionarissen in relatie tot directeuren of managers in de laag onder deze topfunctionarissen, het doorstromen van deze functionarissen (directeuren/managers) naar een topfunctie niet wordt bevorderd.
Beschikt de opsteller van de wet over enig onafhankelijk onderzoek dat deze stelling onderbouwt? Tot nog toe heeft het bestuur van de Vereniging van Toezichthouders van Hogescholen deze ervaring niet. Wordt niet de werking van financiële prikkels overschat en juist andere motivaties om een topfunctie te gaan bekleden, onderschat?

De gebrekkige wetgeving mag ook blijken uit het feit dat de wetgever zich genoodzaakt voelt om uitzonderingen op het wettelijke bezoldigingsmaximum, per groep dan wel om redenen van bijzondere individuele kwaliteiten dan wel om bijzondere arbeidsmarktomstandigheden, mogelijk te maken. Hierdoor ontstaat een besluitvormingsproces waar degenen die het beste in staat zijn om relevante afwegingen te maken, worden vervangen door personen op grote afstand en met gebrek aan overzicht en diepgang op dit terrein. Dit leidt ongetwijfeld tot allerlei verzoeken met soms arbitraire onderbouwing die veel tijd en overleg vragen om nader beschouwd te worden.

Gaarne is onze vereniging betrokken bij de evaluatie van de WNT.

Uw reactie zien wij tegemoet.

Namens het bestuur van de Vereniging van Toezichthouders van Hogescholen, verblijf ik met vriendelijke hoogachting,

[redacted]

VTOI
MAATSCHAPPELIJK TOEZIEN

Ministerie van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties
T.a.v. [redacted]
Postbus [redacted] 20011
2500 EA Den Haag

Kenmerk: VTOI/2016/045
Datum: 31 mei 2016
Betreft: Consultatie conceptwetsvoorstel WNT-3

Geachte [redacted]

Onze dank aan de heer Plasterk dat het conceptvoorstel van de wet tot uitbreiding personele reikwijdte WNT-3 aan ons ter consultatie is voorgelegd met het verzoek hierop te reageren.

De effecten WNT

De evaluatie houdt nog geen rekening met de effecten van de WNT. De vraag was en is wat de arbeidsmarkteffecten van de WNT zijn. Vooralsnog zijn die sinds de nulmeting nog niet echt gebleken. Dit is logisch gelet op de overgangs-/afbouwperiode van zeven jaar. Het enig effect dat zich lijkt af te tekenen is een wat lagere mobiliteit van bestuurders die boven de WNT-norm zijn ingeschaald en niet hun voordelige overgangspositie willen verliezen. Bij overgang naar een nieuwe functie is namelijk direct de WNT onverkort van toepassing. Een integrale evaluatie - inclusief arbeidsmarkteffecten - wordt nu voorzien in 2020. Dit lijkt redelijk omdat via de jaarlijkse monitoring van de WNT eventuele significante effecten, early warnings, ook jaarlijks gevolgd kunnen worden. Wij kunnen deze keuze volgen.

De variabele beloning

De meest opmerkelijke wijziging in de WNT is de mogelijkheid tot het mogelijk maken van variabele beloning - bonus, gratificatie etq. - onder onverkorte handhaving van het plafond (Ministerssalaris) en de sub-sectorale plafonds in de WNT zoals in het onderwijsveld van toepassing zijn. Aangezien de maxima in de Cao bestuurders PO en Cao bestuurders VO dicht liggen tegen voornoemde plafonds heeft dit voor hen die op hun top zijn ingeschaald geen betekenis, wel voor de bestuurders die nog laag zijn ingeschaald. E.e.a. wordt nauwelijks beargumenteerd in de Memorie van toelichting. Consistent met eerder door de Minister verdedigde opvattingen is het niet.

Over prestatiebeloning valt veel te zeggen. Uit de literatuur blijkt dat het vooral werkt als je een directe relatie tussen prestatie en beloning kunt leggen zoals koppeling bij verkopers aan omzet. Het veronderstelt 'money driven' employees terwijl juist professionals intrinsiek gemotiveerd worden vanuit hun professie en niet primair door geld. Ligt er geen directe koppeling dan leert de ervaring dat de eerste keer een bonus etq. nog wel positief wordt ervaren, de 2e keer wordt het conform verwachting en de 3e keer ontstaat er onvrede bij de ontvanger als het minder wordt of uitblijft. De enige echte beloning is loopbaanontwikkeling die parellel loopt aan de kwalitatieve ontwikkeling in de functie. Wij zien dit als een wat branchevreemd motivatie-element in de semipublieke sector voor professionals.

VERENIGING VAN TOEZICHTHOUDERS IN ONDERWIJSINSTELLINGEN
Postbus 275 | 2700 AG Zoetermeer | T 079 363 81 04 | F 079 363 81 05 | E bureau@vtoi.nl | I www.vtoi.nl | IBAN NL97 ABNA 0476 6282 96 | KvK. 27263790

Het terugdringen administratieve lasten

Het terugdringen van de administratieve belasting en kosten (raming 1.900, - euro gemiddeld per instelling) vindt plaats door de verantwoording van kleinere instellingen, waarvan de bestuurder ver van de WNT-norm is ingeschaald, te verlichten. Bijvoorbeeld geen accountantscontrole en beperktere financiële verslaglegging. E.e.a. omwille van de flexibiliteit te regelen bij AMvB achten wij een goed voorstel evenals bij instellingen waar sprake is van een dubbele verantwoordingsplicht conform WNT en art. 2:383c BW deze te beperken tot een.

De ontslagvergoeding en Cao

Een positief punt is de verheldering van de ontslagvergoeding. Uitkeringen die geregeld zijn in collectieve regelingen vallen buiten de WNT. Denk aan wachtgeld en "van werk naar werk arrangementen". Ook in Cao's die geen Algemeen Verbindend Verklaring (AVV) kennen. Dat is positief voor onze leden in het PO die gekozen hebben voor de Cao bestuurders PO en vooralsnog geen AVV kent. Ook collectieve regelingen bij reorganisatie of fusie vallen hieronder mits deze voor de gehele instelling gelden (geen individueel maatpak voor de overtollige bestuurder uiteraard). Deze verheldering maakt het leven in voorkomende situaties een stuk makkelijker.

Wetsontwijking en gelieerde instellingen

Wetsontwijking via de ontsnappingsroute van gelieerde instellingen wordt terecht moeilijker gemaakt: de beloning daar telt mee voor de WNT-norm. Het begrip gelieerde instelling wordt verruimd, het betreft zowel dochter als moedermaatschappijen. Evenzo telt de WNT-norm bij accumulatie van functies (functies dienen te worden opgeteld en gesaldeerd tot een bedrag dat binnen de WNT valt voor een bestuursfunctie). Dit lijkt ons juist.

WNT3

Het wetsontwerp bevat geen uitbreiding naar andere werknemers dan de welomschreven topfunctionarissen. Hiervoor komt een apart wetsontwerp, de zogenaamde WNT3. Een gewezen topfunctionaris die langer dan 12 maanden de positie van topfunctionaris heeft vervuld en in dienst blijft van de instelling blijft voor vier jaar volledig onder de WNT vallen. Wij zijn van mening dat dit een redelijke keuze is.

Rapportage Tweede Kamer

De minister stelt voor de rapportage aan de Tweede Kamer te richten op "daadwerkelijke overtredingen en getroffen handhavingsmaatregelen". Dit lijkt ons niet verstandig: het blijft van belang om degenen die in de overgangsregeling zitten te volgen tot hun aantal op nul is beland. De tweede beoogde integrale evaluatie wordt bepaald op 2020 wanneer er geen sprake meer is van overgangsrecht. Daarna wordt evaluatie per vijf jaar in plaats van drie jaar voorzien zoals bij wetsontwerpen in algemene zin gebruikelijk is. Hierin kunnen wij ons vinden.

Indexering

De huidige indexering, conform de contractuele loonstijging bij de overheid, van de WNT loopt 2 jaar achter. Bij AMvB stelt de minister voor deze te kunnen vervroegen zodra deze meer dan 500 euro verschilt van de WNT-norm. Hierin kunnen wij ons vinden.

Wettelijke rente

Wettelijke rente over onverschuldigde betaling is altijd verschuldigd los vanaf de datum waarvan de betrokken topfunctionaris hiervan kennis had en bedraagt 4% conform regeling in BW. Hierin kunnen wij ons vinden.

Systeemverantwoordelijkheid minister BZK

De minister van BZK wordt als "systeemhouder WNT" naast de vakminister medeverantwoordelijk voor sectorale regelingen gelet op het belang van het borgen van samenhang. Wij vinden dit een verstandige keuze.

Hoogachtend,
namens het bestuur van de VTOI,

[redacted]

CC Minister van OCW

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Aan zijne excellentie de heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Tevens per e-mail: [redacted]

Ref. WENb-B-16-05-17 Arnhem, 17 mei 2016

Betreft: Consultatie conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3)
Uw kenmerk: 2016-0000158673

Excellentie,

Onder verwijzing naar uw brief d.d. 11 april 2016, maken wij graag van de gelegenheid gebruik te reageren op het conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3). Wij doen dit namens en vanuit onze positie als werkgeversvereniging en belangenbehartiger van de (grote) regionale netbeheerders. Navolgend treft u onze reactie aan.

Wij spreken onze zorgen uit over dit concept wetsvoorstel vanwege de ingrijpende gevolgen ervan voor onze leden en voeren hiertegen in het kort de volgende bezwaren aan:

1. WNT-3 beperkt het recht op vrij en collectief handelen op grond van de ILO-verdragen, artikel 6, eerste lid van het Europees Sociaal Handvest (ESH) en artikel 11 van het EVRM;
2. WNT-2 biedt geen reëel beloningsplafond op arbeidsmarkt voor netwerkbedrijven; Aantrekken en vasthouden van voldoende gekwalificeerd personeel onmogelijk; problemen in de bezetting worden voorzien;
3. Wetsvoorstel is prematuur en onzorgvuldig; evaluatieperiode is te kort.

Dit kan als volgt worden toegelicht.

Ad 1. WNT-3 beperkt het recht op vrij en collectief handelen
WNT-3 beperkt het recht op vrij en collectief onderhandelen op grond van de ILO-verdragen, artikel 6, eerste lid van het Europees Sociaal Handvest (ESH) en artikel 11 van het EVRM. Dit is blijkens de Memorie van Toelichting onderkend, echter wordt gesteld dat geen sprake is van een ontoelaatbare inbreuk op dit recht, omdat het wettelijke bezoldigingsmaximum een relatief hoge bovengrens kent en tot die grens vrij kan worden onderhandeld.

Hierbij wordt echter voorbij gegaan aan het feit dat de normering wel degelijk gevolgen heeft voor in de cao's overeengekomen loongebouwen van enkele netbeheerders. Deze netbeheerders hebben een cao loongebouw dat doorloopt tot senior management. Deze hoogste cao-schalen worden direct geraakt door de verlaagde norm. Met de uitbreiding van de werking van de WNT kunnen de bedrijven zorgvuldig ontworpen en in goed overleg tot stand gekomen

WERKGEVERSVERENIGING VOOR ENERGIE, KABEL&TELECOM, AFVAL&MILIEU

Utrechtseweg 310 . Postbus 9009, 6800 DL Arnhem . Telefoon 026 3569 569 . Telefax 026 356 95 60 . E-mail info@wenb.nl . www.wenb.nl . KvK 40124382 . BTW nl.8006.29.292.b.01

beloningsgebouwen niet handhaven. Onderhandelingen over de beloningen behoren tot het primaat van sociale partners en niet tot het domein van de overheid. Het wetsvoorstel grijpt rechtstreeks in op tussen sociale partners gemaakte cao-afspraken, hetgeen een verdergaande beperking van het recht op vrij en collectief onderhandelen vormt dan wordt verondersteld. In de concept Evaluatiewet beperkt het kabinet de normering van de ontslagvergoeding tot individuele afspraken (zoals oorspronkelijk ook de bedoeling was) en respecteert men juist wél de collectieve afspraken van sociale partners. Met het conceptwetsvoorstel WNT-3 dreigt opnieuw te worden ingegrepen in het cao-overleg, hetgeen ons inziens onwenselijk en bovendien ongeoorloofd is.

WENb is het niet oneens met het streven naar een gematigd en uitgebalanceerd beloningsbeleid voor de (semi-)publieke sector, waarin excessen worden voorkomen. Wij zijn echter van mening dat het overleg tussen sociale partners voldoende waarborgen biedt ter voorkoming van deze excessen. WENb is van mening dat het recht op vrij en collectief onderhandelen moet worden gerespecteerd en dat dit kan worden bereikt door sociale partners ruimte te bieden om alternatieve collectieve afspraken te maken over de bezoldiging van medewerkers (van de regionale netbeheerders) die onder de cao vallen. Daar waar in de cao afspraken zijn gemaakt over de bezoldiging van medewerkers en topfunctionarissen, dienen deze voor te gaan op de algemene bezoldigingsmaatregelen in de WNT. Wij stellen zodoende voor een driekwartdwingende afwijkingsmogelijkheid te realiseren.

Ad 2. WNT-2 geen reëel beloningsplafond op arbeidsmarkt voor netwerkbedrijven; Problemen met aantrekken en vasthouden voldoende gekwalificeerd personeel.
De Nederlandse energienetten behoren tot de betrouwbaarste ter wereld en leveren een belangrijke bijdrage aan de continuïteit van onze moderne maatschappij en aan de economische kracht van ons land. De energievoorziening gaat de komende twintig tot dertig jaar revolutionair veranderen. De maatschappelijke impact, de financiële omvang en de complexiteit van de energievraagstukken die zich aandienen, nemen zienderogen toe.

Voor een goed verloop van deze energietransitie moeten onze leden in staat zijn zeer goede bestuurders en specialisten aan te trekken, zoals onder meer schaarse specialisten in de IT en techniek. De netbeheerders moeten op de arbeidsmarkt de concurrentie aangaan met bedrijven die groot van omvang zijn (een miljardenomzet, duizenden medewerkers, een omvangrijk investeringspakket) en geen beloningsbeperkingen kennen. WNT-3 zal tot gevolg hebben dat deze zwaardere functies niet meer marktconform kunnen worden beloond. Door WNT-3 wordt de beloningshoogte voor deze functies fors ingeperkt naar een beloning beduidend onder de mediaan van de Nederlandse beloningsbenchmark[1] (tot 50% daaronder). Onze leden voorzien daardoor ernstige problemen in de bezetting en de benodigde kwaliteit, hetgeen mogelijk negatieve gevolgen heeft voor de betrouwbaarheid van de netwerken en de realisatie van de doelstellingen in het kader van de energietransitie

Het ministersalaris werd in de aanloop naar de WNT gezien als een te laag normsalaris omdat het was achter blijven lopen bij de salarisontwikkeling in de publieke sector en marktsector en ook in internationaal perspectief laag was. De commissie Dijkstal adviseerde een norm van 130% van het ministersalaris. Met WNT-2 en WNT-3 gaat men aan deze argumentatie volledig voorbij. Salarissen in de (semi-)publieke sector zullen steeds verder gaan achterlopen bij de marktsector, waardoor de sector zijn aantrekkingskracht (en kwaliteit) gaat verliezen. De oplossing om excessen in de beloning tegen te gaan (de normering) dreigt nu het probleem te worden.

Ad 3. Wetsvoorstel prematuur
Op basis van de evaluatie van de WNT heeft u gesteld dat problemen met betrekking tot de arbeidsmarkt en behoud van kwaliteit zich naar verwachting niet zullen voordoen. Echter, en de Tweede Kamer heeft u dat bij monde van verschillende fracties ook voorgehouden, de evaluatie van de WNT ziet op de eerste voorzichtige effecten van WNT-1. Het is onjuist om hier (lange termijn) gevolgtrekkingen aan te verbinden, mede vanwege de lopende overgangsperiode.

[1] Hay Group beloningsdatabase algemene NL arbeidsmarkt, vergelijk met mediaan waarde total cash bruto jaarinkomen voor zwaardere functies (onder Raad van Bestuur).

De echte representatieve toets van de beoogde en niet beoogde effecten van de WNT kan pas plaatsvinden als de overgangsperiode is verstreken. In de concept Evaluatiewet stelt het kabinet dan ook voor de eerstvolgende integrale evaluatie eerst in 2020 te laten plaatsvinden. Met het oog op zorgvuldige wetgeving en goed openbaar bestuur moet deze evaluatie worden afgewacht alvorens vergaande maatregelen worden genomen, zoals uitbreiding van de reikwijdte van de WNT.

Daarnaast geeft het concept wetsvoorstel aanleiding tot de volgende opmerkingen.

De hoeveelheid uitzonderingen die worden gemaakt voor topfunctionarissen is opmerkelijk. Wij noemen de topfunctionarissen bij AFM, de Rekenkamer en ProRail. Deze uitzonderingen zijn niet te verklaren vanuit de inhoud of complexiteit van de functies, in vergelijking met andere functies in de publieke en semipublieke sector. Uitzonderingen lijken hierdoor een structureel, arbitrair en een ongelijkwaardig element in de toepassing van de WNT te vormen.

Het conceptwetsvoorstel veroorzaakt een neerwaartse druk op de loongebouwen van de bedrijven en belemmert de interne doorstroming. De hoogste cao-schalen en directieschalen worden direct geraakt door de verlaagde norm. Een enkele aanpassing in de top van het salarisgebouw, brengt de interne doorstroming naar (technische project) management- en directieposities in gevaar. Voor engineers en ICT-specialisten is het de vraag of het straks nog voldoende interessant is om managementverantwoordelijkheid te dragen als daar niet of nauwelijks meer salaris tegenover staat.

De cao-salarissen zijn nu nog voldoende concurrerend ten opzichte van de marktsector. Om de betrouwbaarheid van de netwerken te kunnen garanderen moeten onze leden op de arbeidsmarkt voor monteurs, engineers, ICT-specialisten en technische managers concurreren met de industrie-, ICT- en bouwbedrijven. Bij een aanpassing in de top van het salarisgebouw, vrezen onze leden dat zij engineers en ICT-specialisten met managementkwaliteiten gaan verliezen aan deze commerciële bedrijven waarmee zij op de arbeidsmarkt concurreren. Indien de bestaande beloningsverhoudingen tussen functiezwaarte en de hoogte van beloning in het bedrijf gehanteerd blijven, zouden door de druk op het loongebouw door WNT-3 ook de salarissen van bijvoorbeeld monteurs met 30% dalen. Een neerwaartse druk naar lagere regionen van het loongebouw zal de concurrentiepositie voor monteurs, engineers, ICT-specialisten ernstig onder druk zetten.

Onze leden voorzien een intensief en complex traject van herziening van het beloningsbeleid voor de hele organisatie. De regering gaat ervan uit dat WNT-3 leidt tot enkel een aanpassing in de top van het salarisgebouw, wij voorzien een intensief, complex en kostbaar traject van herziening van het volledige beloningsbeleid van onze leden, zoals hiervoor aangegeven. De verlaagde norm, de behoefte aan interne doorstroming en de wens om de concurrentiepositie te behouden zijn strijdige eisen. Noodzakelijke keuzes moeten worden gemaakt en de afweging voor het maken van deze keuzes vergt een intensief, complex en kostbaar traject van herziening van het beloningsbeleid en flankerend beleid.

Door de WNT-3 verandert daarnaast de verhouding tussen beloning en verantwoordelijkheid van functionarissen in de top van de loongebouwen van de (grote) regionale netbeheerders (en dientengevolge voor de rest van het loongebouw). De bedrijven zullen (in een overgangsregime) de beloning van een aantal functionarissen naar beneden moeten bijstellen, terwijl de taken en verantwoordelijkheden gelijk blijven. Hierdoor moet gezocht gaan worden naar mogelijkheden om het evenwicht tussen beloning en verantwoordelijkheid te herstellen (verantwoordelijkheden opsplitsen en organisatie platter maken, eisen naar beneden bijstellen) met risico voor kwaliteit van aansturing en besturing. In de concept Evaluatiewet erkent het kabinet met de opheffing van het bonusverbod de vrijheid van organisaties in hun bedrijfsvoering. WNT-3 raakt echter opnieuw de vrijheid in de bedrijfsvoering van onze leden. Als gevolg van de WNT-3 zullen de bedrijven moeten nadenken over een andere inrichting van hun organisatie.

Conclusie
Het geheel overziende baren het tempo, de willekeur en de gevolgen van de huidige werking van de WNT, ons zorgen met het oog op de concurrentiepositie van de (grote) regionale netbeheerders. Het ligt voor de hand om allereerst de werking van de WNT-2 grondig te evalueren en de bestaande inconsistenties op te lossen, alvorens over te gaan tot uitbreiding van de werkingssfeer van de wet. Een wet, die bovendien op vergaande en naar onze mening ongeoorloofde wijze, ingrijpt op cao-afspraken tussen sociale partners. Het recht op vrij en collectief onderhandelen dient te worden gerespecteerd. Reden waarom WENb voorstelt de WNT(-3) uit te breiden met een bepaling van driekwartdwingend recht, die een uitzondering op de WNT mogelijk maakt daar waar sociale partners afspraken hebben gemaakt over de bezoldiging van medewerkers (van de regionale netbeheerders) in de cao. WENb is van mening dat het overleg tussen sociale partners voldoende waarborgen biedt voor een gematigd en uitgebalanceerd beloningsbeleid waarin excessen worden voorkomen, maar waarbij de concurrentiepositie van de regionale netbeheerders op de huidige markt eveneens niet uit het oog wordt verloren (hetgeen in het huidige conceptwetsvoorstel wel het geval is).

Tot een nadere toelichting op deze visie zijn wij vanzelfsprekend altijd bereid.

Hoogachtend,

[redacted]

[redacted]

N E D E R L A N D S E

WOONBOND

Aan Ministerie van BZK
t.a.v. [redacted]
per e-mail [redacted]

Ons kenmerk: V16.0324.DI
Afdeling: directie
Datum: 18 april 2016
Onderwerp: Consultatie conceptwetsvoorstel WNT 3
Bijlage(n): -

Geachte [redacted],

In uw brief van 11 april jongstleden (Uw kenmerk: 2016-0000158673) vraagt u om een reactie op het conceptwetsvoorstel “Uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3)”.

De Woonbond kan zich goed vinden in de voorgestelde uitbreiding van het wettelijk bezoldigingsmaximum naar alle werknemers bij sectoren onder de reikwijdte van de WNT. Voor de huursector gaat het daarbij om de sector woningcorporaties.

In lijn met onze eerdere reacties op WNT-voorstellen kunnen wij u meedelen dat wij instemmen met het conceptwetsvoorstel. Het is maatschappelijk niet te legitimeren dat in een sector die gericht is op huisvesting van huishoudens met een laag of bescheiden middeninkomen, salarissen en overige vergoedingen betaald worden die hoger zijn dan een ministersalaris. Daarnaast is, zoals ook genoemd in het conceptwetsvoorstel, een tegenstrijdigheid in het loongebouw ontstaan als andere medewerkers meer verdienen dan de topfunctionarissen bij organisaties.

Onze instemming neemt niet weg dat wij het overgangsrecht aan de ruime kant vinden. Uiteraard zijn wij het ermee eens dat er een faire balans moet zijn tussen het belang van de betrokkenen en het belang van de Staat. Wij denken dat een aanscherping van het overgangsrecht (bijvoorbeeld door een bevriezing van de bezoldiging in de eerste vier jaar van de overgang, danwel een verkorting van de overgangsperiode) nog steeds tot een faire balans leidt, maar wel voorkomt dat betrokkenen nog jaren recht kunnen doen op “verworven rechten”. Daarmee kunnen de data van de overgangsperiode van WNT-3 ook meer in lijn worden gebracht met die van de WNT-2.

Met vriendelijke groet
namens de Nederlandse Woonbond

[redacted]

Nieuwe Achtergracht 17 • 1018 XV Amsterdam • Telefoon (020) 5517700 • Telefax (020) 5517799
E-mail info@woonbond.nl • Website www.woonbond.nl

Werkgeversvereniging
Waterbedrijven

Postadres
Postbus 9009
6800 DL Arnhem

Bezoekadres
Utrechtseweg 310
6812 AR Arnhem

T (026) 356 95 68
E info@wwb.nl
www.wwb.nl

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Aan zijne excellentie de heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Tevens per e-mail: [redacted]

Referentie: WWb-B-16-0513 **Arnhem, 13 mei 2016**

Betreft: Consultatie conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3)
Uw kenmerk: 2016-0000158673

Excellentie,

Onder verwijzing naar uw brief d.d. 11 april 2016, maken wij graag van de gelegenheid gebruik te reageren op het conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3). Wij doen dit namens en vanuit onze positie als werkgeversvereniging en belangenbehartiger van onze leden, de Nederlandse drinkwaterbedrijven. Navolgend treft u onze reactie aan.

Wij spreken onze zorgen uit over dit concept wetsvoorstel vanwege de ingrijpende gevolgen ervan voor onze leden en voeren hiertegen in het kort de volgende bezwaren aan:

1. WNT-3 beperkt het recht op vrij en collectief handelen op grond van de ILO-verdragen, artikel 6, eerste lid van het Europees Sociaal Handvest (ESH) en artikel 11 van het EVRM;
2. Het wetsvoorstel is prematuur en onzorgvuldig; de evaluatieperiode is te kort;
3. Het wetsvoorstel geeft neerwaartse druk op de loongebouwen van bedrijven en belemmert de interne doorstroming.

Dit kan als volgt worden toegelicht.

Ad 1. WNT-3 beperkt het recht op vrij en collectief handelen
WNT-3 beperkt het recht op vrij en collectief onderhandelen op grond van de ILO-verdragen, artikel 6, eerste lid van het Europees Sociaal Handvest (ESH) en artikel 11 van het EVRM. Dit is blijkens de Memorie van Toelichting onderkend, echter wordt gesteld dat geen sprake is van een ontoelaatbare inbreuk op dit recht, omdat het wettelijke bezoldigingsmaximum een relatief hoge bovengrens kent en tot die grens vrij kan worden onderhandeld.

Hierbij wordt echter voorbij gegaan aan het onbedoelde effect dat de normering gevolgen heeft voor de in de cao's overeengekomen loongebouwen van de drinkwaterbedrijven. Bij het handhaven van bestaande beloningsverhoudingen worden door de neerwaartse druk de cao-schalen wel degelijk indirect geraakt door de verlaagde norm. Met de uitbreiding van de werking van de WNT kunnen de bedrijven zorgvuldig ontworpen en in goed overleg tot stand gekomen beloningsgebouwen niet onverkort handhaven. Onderhandelingen over de beloningen behoren tot het primaat van sociale partners. Het wetsvoorstel grijpt daarmee rechtstreeks in op de cao-bevoegdheid van sociale partners, hetgeen een verdergaande beperking van het recht op vrij en collectief onderhandelen vormt dan wordt verondersteld. In de concept Evaluatiewet beperkt het kabinet de normering van de ontslagvergoeding tot individuele afspraken (zoals oorspronkelijk ook de bedoeling was) en

Werkgeversvereniging Waterbedrijven

respecteert men de collectieve afspraken van sociale partners. Met de normering van het salaris dreigt het kabinet opnieuw in te grijpen op het cao-overleg, hetgeen ons inziens onwenselijk en bovendien ongeoorloofd is.

Ad 2. Wetsvoorstel prematuur
Op basis van de evaluatie van de WNT heeft u gesteld dat problemen met betrekking tot de arbeidsmarkt en behoud van kwaliteit zich naar verwachting niet zullen voordoen. Echter, en de Tweede Kamer heeft u dat bij monde van verschillende fracties ook voorgehouden, de evaluatie van de WNT ziet op de eerste voorzichtige effecten van WNT-1. Het is onjuist om hier (lange termijn) gevolgtrekkingen aan te verbinden, mede vanwege de lopende overgangsperiode. De echte representatieve toets van de beoogde en niet beoogde effecten van de WNT kan pas plaatsvinden als de overgangsperiode is verstreken. In de concept Evaluatiewet stelt het kabinet dan ook voor de eerstvolgende integrale evaluatie eerst in 2020 te laten plaatsvinden. Met het oog op zorgvuldige wetgeving en goed openbaar bestuur moet deze evaluatie ons inziens worden afgewacht alvorens WNT-3 in werking treedt.

Ad 3. Neerwaartse druk op loongebouwen bedrijven en belemmering interne doorstroming
De hoogste management- en directieschalen worden direct geraakt door de verlaagde norm. Een enkele aanpassing in de top van het salarisgebouw, brengt de interne doorstroming naar management- en directieposities in gevaar. Medewerkers zullen niet willen doorstromen naar een functie met managementverantwoordelijkheid als daar niet of nauwelijks meer salaris tegenover staat. Zodoende zal het complete loongebouw en loonbeleid moeten worden herzien, hetgeen gevolgen heeft tot aan de laagste cao-schalen. De verlaagde norm, de behoefte aan interne doorstroming en de wens om de concurrentiepositie te behouden zijn strijdige eisen. Ongewenste keuzes moeten worden gemaakt en de afweging voor het maken van deze keuzes vergt een complex traject van herziening van het beloningsbeleid en flankerend beleid.

Conclusie
WNT heeft een aantal negatieve gevolgen voor de drinkwaterbedrijven. WNT-3 volgt te rap op WNT-1 en WNT-2. Het ligt voor de hand om allereerst de werking van de WNT-2 grondig te evalueren en de bestaande inconsistenties op te lossen, alvorens over te gaan tot uitbreiding van de werkingssfeer van de wet, die bovendien op vergaande en naar onze mening ongeoorloofde wijze, ingrijpt op de cao-bevoegdheid van sociale partners.

Namens de drinkwaterbedrijven verenigd in werkgeversvereniging WWb, verzoek ik u vriendelijk onze overwegingen te betrekken bij het verdere wetgevingsproces van de WNT.

Tot een nadere toelichting op deze visie zijn wij vanzelfsprekend altijd bereid.

Hoogachtend,

[redacted]

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 competentiemanagement 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 beloningeisen 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

Reactie

Naam
[redacted]
Emailadres
[redacted]
Plaats
[redacted]
Datum
16 mei 2016 (14:54)
Status
Goedgekeurd
Openbaar
Nee
Namens [redacted] bericht ik u het volgende.

De WNT-3 zal de concurrentiepositie van NL-universiteiten op de internationale markt van wetenschappelijk toptalent ernstig schaden. NL isoleert zich in de mondiale wetenschappelijke brain race. Aantrekken van wetenschappelijk toptalent is op dit moment voor NL-universiteiten al lastig, maar zal door deze wetgeving alleen maar moeilijker worden; met erosie van het NL-wetenschappelijk landschap als gevolg. Ook wordt het behoud van topwetenschappers voor NL door deze maatrwegel steeds lastiger, zeker als zij interessante aanbiedingen uit het buitenland krijgen. Tenslotte: deze maatregel draagt er al met al (ook) niet aan bij om de terecht hoge ambities die de NL-overheid heeft aangegeven in de Wetenschapsvisie en de Nationale Wetenschapsagenda - en waarvoor wetenschappelijk toptalent essentieel is - te realiseren.

Reactie

Naam
[redacted]
Emailadres
[redacted]
Plaats
[redacted]
Datum
14 april 2016 (13:51)
Status
Goedgekeurd
Openbaar
Nee
Het is beschamend en niet acceptabel dat medisch specialisten hier buiten vallen.
De vraag is waarom?? De opleiding tot medisch specialist wordt al betaald door de belastingbetaler. Ook ontvangen zij loon gedurende hun hele opleiding.

Reactie

Naam
[redacted]
Emailadres
[redacted]
Plaats
[redacted]
Datum
13 april 2016 (09:47)
Status
Goedgekeurd
Openbaar
Nee
Ik begrijp heel goed dat we in de publieke sector betaalt worden uit belastinggeld en dat we dat niet mogen verkwisten.
Voor de universiteiten denk ik, dat het gevolgen zal hebben voor de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek.
De echt goede hoogleraren komen niet voor de WNT beloning.
Hierdoor zullen we internationaal niet stijgen op de ranglijsten en dat is toch ieder jaar weer een doelstelling.
We moeten ons dus bewust zijn van de gevolgen. Ik denk niet dat dit een wijs besluit is!

Reactie

Naam
[redacted]
Emailadres
[redacted]
Plaats
[redacted]
Datum
12 april 2016 (09:57)
Status
Goedgekeurd
Openbaar
Nee

Normering topinkomens in de publieke sector concentreert zich nu volledig op inkomen uit de publieke topfunctie. Bij een bedrijf werkzaam in de ouderen- en sociale zorg ([redacted]) zie ik dat bepaalde activiteiten (in dit geval nota bene onroerend goed ontwikkeling) buiten het bedrijf worden geplaatst en dus niet meer zichtbaar zijn in het openbare jaarverslag en jaarrekening. Daarmee wordt natuurlijk deze hele publicatie een wassen neus.
Om dit soort ontduikende bewegingen te voorkomen zou bijvoorbeeld niet alleen het inkomen van de topfunctionaris uit de dienstbetrekking waar hij het topinkomen verdient maar ook neveninkomsten in de wet moeten worden betrokken. Een publicatieplicht en/of maximering daarvan maakt de mogelijkheden van “bijklussen” aanzienlijk minder.