

Socrateslezing, 1 december 2005 door Lodewijk de Waal, Over Markt, Macht en Moraal

*Over waarde en waarden van inkomensvorming*¹

Vooraf

Op een moment dat ik nog niets wist van mijn toekomstige positie binnen de Humanistische Alliantie als directeur van Humanitas, vroeg professor Harry Kunneman, voorzitter van de Alliantie, mij of ik de Socrateslezing 2005 wilde verzorgen. Ik heb daarover geaarzeld, want ik heb in de loop van mijn arbeidzaam leven veel gepretendeerd, maar ik heb mij nooit actief bezig gehouden met iets dat ik toch als een wetenschappelijke lezing beschouw. En wie dat element van wetenschappelijkheid verwacht, zal teleurgesteld zijn. Anderzijds had ik wel de behoefte een onderwerp dat mij al jaren aan het hart ligt, eens uit te diepen. Het betreft de inkomensverdeling, in het bijzonder van degenen die op inkomen uit arbeid zijn aangewezen, en meer in het bijzonder de steeds oplaaierende discussie over de topinkomens.

Opvallend is dat inkomensvorming wel degelijk in de belangstelling staat, maar dat de argumenten van debatterende partijen elkaar zelden vinden. Degenen die de markt aanroepen en degenen die klagen over excessieve salarissen varen een eigen koers, langs elkaar heen als schepen in een mistige nacht, maar wel luid toeterend. Ze hebben verschillende mensbeelden, en verschillende wereldbeelden.

Een kleine anekdote kan dat wellicht onderstrepen.

Bij het afscheidsdiner in september van de Stichting van de Arbeid wilde mijn tafelgenoot wel eens weten wat ik zoal aan het doen was, zo als ambteloos burger. Omdat ik deze werkgeversvoorman niet direct een kijkje in mijn sollicitatiekeuken wilde geven, bracht ik het gesprek op mijn prille voorbereidingen van de Socrateslezing.

Hoewel hij mij als onderhandelingspartner al bijna twee decennia kent, keek hij mij verbijsterd aan. Een humanistische lezing over inkomensverdeling? Het was toch allemaal een kwestie van de markt die de prijs bepaalt? Hooguit mag de overheid wat inkomsten afromen via het belastingstelsel, maar daarmee was de discussie over rechtvaardige inkomensverdeling wel beslecht.

Op dat moment realiseerde ik me nog eens goed, hoe denkbeelden over inkomensvorming langs elkaar heen schuiven: schepen in een mistige nacht. Bestaat er eigenlijk wel zoiets als rechtvaardige beloning? En is die marktwerking wel altijd zo ideaal vanuit economisch opzicht? Bestaat die marktwerking eigenlijk wel, of wordt hier een welkom sprookje verteld? Waarom wordt wél algemeen aanvaard, ook door topondernemers, dat de markt soms uitkomsten heeft, bijvoorbeeld op milieugebied, die correctie behoeven, maar is de inkomensvorming "aan de bovenkant" letterlijk grenzeloos? Er zijn zoveel vragen te bedenken die met deze brede

¹ Spreektekst kan op onderdelen afwijken

Humanistische Alliantie, adres Van Asch van Wijckskade 28 | 3512 VS Utrecht |
telefoon 030 239 01 89 | e-mail infoalliantie@uvh.nl | website www.human.nl

problematiek samenhangen, dat ik soms wel eens spijt kreeg van de keuze van mijn onderwerp. Daarom extra dank aan al degenen die mij met boeiende gesprekken op weg geholpen hebben om enige ordening in dit vraagstuk te brengen. Al met al hoop ik dat deze Socrateslezing bouwstenen levert voor verdere discussie over de manier waarop wij met inkomensvorming omgaan.

Ik zal het achtereenvolgens hebben over mijn eigen betrokkenheid bij het onderwerp, over het Nederlands en Europees sociaal model, over de vraag wát je eigenlijk beloont, over de actuele discussie over topinkomens, over de beperkingen van marktwerking, de bijzondere positie van de publieke sector, over de herverdelende rol van de overheid, het mensbeeld achter de geldelijke prikkels, over maatschappelijk verantwoord ondernemen en kom dan aan het eind, over een minuut of 45, tot een aantal concrete aanbevelingen.

Inkomensverdeling: een rode draad

Nog als voorzitter van de FNV Dienstenbond moest ik in het begin van de jaren negentig onderhandelen over de openbaarheid van inkomens.. Helder staat mij nog voor de geest wáárom wij bij de FNV openbaarheid van inkomens voorstonden. Wij meenden dat wanneer inkomens openbaar waren, er een zodanige maatschappelijke discussie zou ontstaan, dat excessieve inkomensvorming aan banden zou worden gelegd. Wij geloofden in het schaamtegevoel, in de calvinistische opvattingen over rijkdom van de Nederlandse ondernemers. En wij wilden doorbreken dat er een zodanig taboe op het salaris rustte, dat zelfs collega's er met elkaar niet over durfden spreken.

Mijn Engelse collega, John Monks van de TUC waarschuwde mij voor al te veel naïviteit op dit gebied. Openheid over salarissen aan de top in zijn land had juist een opstuwende werking gehad. Op de golfcourse werd door ondernemers opgeschept over de eigen inkomens, en wie te laag op de ladder stond, zorgde er wel voor dat hij de volgende keer een paar sporten op de inkomensladder was geklommen. Ik deed het af met de toen nog iets meer voor de hand liggende veronderstelling, dat Engeland in een ander sociaal-economisch model en een andere ondernemerscultuur verkeerde. Nu kan ik me dit soort gesprekken op Nederlandse golfcourses heel goed voorstellen.

Toch is die openheid een groot goed: het is immers nogal onwaarschijnlijk om inkomensverschillen onbekend te laten, en daarmee het maatschappelijke debat over zoiets belangrijks als inkomensvorming, voor een groot deel onmogelijk te maken. En het feit dat voor lagere inkomens en middeninkomens het bespreken van salarisverschillen minder een taboe lijkt te zijn, is ook winst.

Die calvinistische schaamte lijkt tegenwoordig afgelegd: en op zichzelf, sprekend als humanist, vind ik dat goed. De krampachtige benepenheid is weg, maar de keerzijde is dat er geen nieuwe moraal voor in de plaats is gekomen. Men lijkt zich aan de top nergens meer iets van aan te trekken. Al ben ik eens een keer een captain of industry tegengekomen die mij verontwaardigd verweet er de oorzaak van te zijn dat hij op familiefestjes voor dief werd uitgemaakt.

Hij trok zich de kritiek dus toch nog wel aan...

Ik heb zelf de kwestie veel later als voorzitter van de FNV aan de orde gesteld in mijn 1 mei rede in 2001 met het voorstel een kleptocratentax in te voeren: een volledige afroming van salarissen die als excessief ²moeten worden beschouwd. Die interventie had een aantal achtergronden, waarvan de toen van de vakbeweging geëiste loonmatiging er één was. Het is onverdraaglijk dat een deel van het bedrijfsleven dat daartoe de macht

² Ik stelde de grens toen op rond de 3 miljoen gulden

heeft zichzelf aanzienlijke loonsverhogingen toekent, terwijl het 'gewone volk' tot bescheidenheid wordt gemaand. Soms zelfs door dezelfde voorlieden uit het bedrijfsleven. Ik beoogde ook, door het over de boeg van de belasting te gooien, de overheid een instrument te geven haar morele oordeel over die topsalarissen uit te spreken: immers, men praatte wel heel verontwaardigd over die hoge salarissen (Wim Kok bijvoorbeeld met zijn taalkundig curieuze "exhibitionistische zelfverrijking"), maar men deed niets dan vrijblijvende oproepen.

Het woord 'kleptocraat' was niet vriendelijk, maar wel bewust gekozen; er zit het Griekse 'kratein' in, 'heersen', het element van macht. In het 'old-boys-network': de wereld van veelverdieners, schat men elkaar en zichzelf 'op waarde' en dat leidt tot weinig weerstand tegen excessieve salarissen en salarisverhoging. En dan is er het eerste deel van het woord kleptocraat': 'kleptein', dat aangeeft dat men iets onrechtmatig tot het zijne verklaart. Wat de één teveel neemt, vermindert uiteraard het aandeel van de anderen in de bedrijfsgemeenschap: de werknemers en aandeelhouders. Men gebruikt de macht van de eigen groep om zichzelf te verrijken en staat dat als wederdienst de groepsgenoten toe.

Je zou verwachten dat politici dit signaal hadden opgepakt: hier was een concreet, zij het radicaal voorstel.

Maar de heldenmoed van politici strekte niet ver; zelfs het terugbrengen van enige jaren daarvoor geldende toptarief van rond 70% werd voor de meest exorbitante salarissen niet overwogen. Wel dwong de vakbeweging in menig sociaal akkoord de werkgevers lippendienst te bewijzen aan de noodzaak aan de top 'een zelfde terughoudendheid' te betrachten als de vakbonden beloofden voor hún achterban.

Maar ieder onafhankelijk onderzoek toonde steeds weer aan dat veel werkgevers van grote ondernemingen hier lak aan hadden. Niet alleen behielden zij de macht hun eigen salaris naar believen te verhogen, ze maakten er ook ruimschoots gebruik van.

Overigens, mijn kleptocratentax zou hebben gewerkt als een wettelijk maximumsalaris.

Nu een Kamermotie is aangenomen die een maximumsalaris (zij het niet via de fiscale systematiek) van rond de € 160.000 bepleit, hoewel alleen voor de semi-publieke sector, is er aanleiding, daar later nog even op terug te komen, en even te kijken naar de recente aanbevelingen van de commissie Dijkstal.

Het Nederlandse model en de inkomensverdeling

Ik noemde juist even terloops dat Groot Brittannië, en ook overigens de VS, andere sociaal economische modellen kennen. Een vaak gehoord argument is, dat die modellen nu eenmaal minder terughoudendheid met zich mee zouden brengen als het gaat om topinkomens.

Kritiek op hoge salarissen aan de top wordt dan vaak afgedaan met klein Hollands geneuzel. Volkomen onjuist: in Engeland kent men een emotionele discussie over de topinkomens van wat men daar 'fat cats' noemt. In de VS kwam de AFL/CIO met een spel, 'GREED' (hebzucht), waarin je je salaris kunt intikken, en dan na invulling van het bedrijf waar je werkt kan zien dat je 400 jaar moet werken voor het salaris van je baas.

Vergelijkbare verontwaardiging is er in Frankrijk en Duitsland.

Maar zeker is dat het 'Nederlandse model' aanknopingspunten biedt voor een degelijke discussie over de topinkomens.

De essentie van dit Nederlandse model wordt het mooist omschreven door de SER in het advies over 'convergentie en overlegeconomie'. Het komt er op neer dat de overheid en sociale partners drie centrale doelstellingen delen:

- een evenwichtige economische groei, passend binnen het streven naar duurzame ontwikkeling
- een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie
- een redelijke inkomensverdeling.

Sociale partners moeten zich op die centrale doelstellingen richten, hun eigen beleidsinstrumenten daarbij hanteren, en die op elkaar afstemmen. Bij het model hoort dat je probeert gezamenlijk en tijdig analyses te maken die ten grondslag liggen aan de adviezen die aan de regering worden verstrekt. Dat klinkt allemaal heel logisch. Toch is het in internationaal perspectief uitzonderlijk: het is beslist ongebruikelijk dat al tijdens de analyse samengewerkt wordt tussen sociale partners, onder begeleiding van wetenschappers en onafhankelijke 'kroonleden'.

Een internationaal 'terzijde'

Interessant is overigens dat in Europa een tendens valt waar te nemen naar de vorming van een Europees sociaal (tripartiete-)model. Dat is niet verwonderlijk omdat het wortelt in de humanistische en christelijk sociale traditie in grote delen van ons continent. De Europese Commissie maakt werk van de tripartiete sociale dialoog, en een Europees kopstuk als de christen-democraat Juncker, premier van Luxemburg, is er vurig pleitbezorger van. Vóór Berlusconi de confrontatie zocht met de vakbeweging was dat heel duidelijk in Italië; maar ook in Spanje vordert het overlegmodel. In de Scandinavische landen is dit model stevig verankerd, en in de toetredende landen is men geïnteresseerd, maar wordt men nog gehandicapt door een te zwak ontwikkeld maatschappelijk middenveld.

Ook op het niveau van de Europese Unie ontwikkelt het tripartiete sociale overleg zich meer en meer tot een substantieel overleg.

Ik ben er van overtuigd dat er zoiets is als een Europees sociaal model; een model dat zich ontwikkelt, langzaam maar zeker. Een model dat een

voorbeeld zou kunnen zijn voor een wereld die behoefte heeft aan meer sociaal beleid en meer duurzaamheid.

Terug naar Nederland

Één van de centrale doelstellingen (van werkgevers, werknemers en overheid) is dus een redelijke inkomensverdeling. En daar wringt de schoen. Bij advisering op terreinen waar de inkomensverdeling bij betrokken is, zou men nog met enige goede wil kunnen stellen dat rekening wordt gehouden met deze doelstelling. De inkomensverdeling heeft immers wel een rol gespeeld in de adviezen over het wettelijk minimumloon, de bijstandsnorm in de sociale zekerheid of het grote SER-advies over de belastingherziening. Maar over wat een redelijke inkomensverdeling is, is toch zelden of nooit, althans niet in de afgelopen decennia, gesproken.

De vakbeweging spreekt over die verdeling in de CAO-onderhandeling. Daar vindt immers verdeling van de loonsom plaats, wordt gesproken over verhogingen en over de salarisstructuur. Maar in de reguliere gesprekken over de loonvorming in de CAO wordt er door werkgevers steeds voor gewaakt de topinkomens van het management niet in de discussie te betrekken: het inkomen van de topmanagers komt feitelijk nergens binnen de arbeidsverhoudingen automatisch aan de orde.

Onder druk van de publieke verontwaardiging over excessieve salarissen komt het thema tegenwoordig hier en daar op de CAO-agenda, maar meer als druk- en ruilmiddel dan als kernthema. In ruil voor het afvoeren van dit agendapunt krijg je er dan soms voor 'het gewone volk' wat centjes bij, maar het geeft topmanagers en huns gelijken in Raden van Commissarissen de gelegenheid dit onder elkaar te blijven regelen. Met een voorspelbare uitkomst.

Wat beloon je eigenlijk

Er moet beter nagedacht worden over de vraag wát je nu eigenlijk beloont. Niet als je gelooft in de grenzenloze werking van de markt, want dan ben je snel klaar: de onzichtbare hand van de markt zal zijn werk doen. Denkend vanuit humanistische waarden blijft dat onbevredigend.

De vraag naar rechtvaardigheid blijft namelijk onbeantwoord.

Soms stuit je op de theorie dat je zou moeten bepalen wat een individu via zijn of haar arbeid toevoegt aan de productie van een onderneming. Omdat bijna altijd gewerkt wordt in teamverband is dat technisch al een bijzonder moeilijke kwestie, zekere in complexere ondernemingen. Soms hebben mensen in een relatief ondergeschikte positie een sleutelfunctie: letterlijk als portier zonder wie het bedrijf niet kan beginnen, soms figuurlijk als ICT-medewerker die het hele bedrijf plat kan leggen. Al met al een niet erg werkbare gedachte.

Nu is er bij de vakbeweging uiteraard, veel nagedacht over de vraag wat je eigenlijk zou moeten belonen. De markt speelt in het denken bij de vakbeweging een ondergeschikte rol: men probeert de waarde van het 'arbeidsoffer' te definiëren. Men neemt een functie en vraagt zich als het ware af, wat het arbeidsoffer van een willekeurige werknemer voor die functie zou kunnen zijn. Dit is de kern van de functiewaardering, die wij in vele CAO's terugvinden.

Een functie wordt opgesplitst in elementen, die elementen worden op waarde geschat, en uiteindelijk bepaalt de som van die waarden een rangorde in een bedrijf of een bedrijfstak: alle functies netjes op inhoudelijke waarde geschat. Vervolgens kan er een loon aan de functieverdeling worden gekoppeld, en op dat moment komt de vergelijking met de marktwaarde elders in beeld.

Hier raakt het marktdenken dus wel degelijk het inhoudelijk nadenken over een functie: de elementen waarin de functie wordt gesplitst, worden hoger gewaardeerd naarmate ze "zeldzamer zijn". Handarbeid is minder zeldzaam dan leidinggevende capaciteiten, staat maatschappelijk minder in aanzien, dus wordt dat lager gewaardeerd. Een voortdurende discussie zou hier plaats moeten vinden over de juistheid van de weging: worden bijvoorbeeld mannelijke eigenschappen niet bevoordeeld boven de 'verzorgende' meer feminiene eigenschappen? Beroemd is het voorbeeld van de man die auto's op een parkeerplaats bewaakt, en hoger gewaardeerd wordt dan iemand die werkt in de kinderopvang... Een mooi voorbeeld hoe kapitaal in sommige wereldbeelden voor mensen gaat, en hier vinden we volgens mij trouwens een gedeeltelijke verklaring voor het verschil in beloning dat er nog altijd is tussen mannen en vrouwen. 'Mannelijk' eigenschappen als 'de baas zijn' en 'risico lopen' worden mijns inziens overgewaardeerd..

En fysieke risico's (slijtage door zwaar werk) worden aan de andere kant weer onvoldoende gecompenseerd, zeker als je ze vergelijkt met de soms doorgesloten weging van 'verstandelijke' eigenschappen?

Kortom hier kan discussie plaatsvinden over eeuwenoude (voor)oordelen, soms gebaseerd op schaarste, soms op culturele opvattingen, soms gewoon op macht.

Toch kan er hier contact komen tussen die twee schepen in de nacht: je kunt discussiëren over de marktprijs van een 'arbeidsoffer' en je kan discussiëren over de inhoudelijke waarde van een functie. En dan heb je het dus niet alleen over lonen die te hoog zijn, maar impliciet ook over mogelijkheden loonsverhogingen te verkrijgen voor functies die nu ondergewaardeerd worden.

In die discussie zal de humanist de systemen kunnen doorlichten op rechtvaardigheid, en functie-elementen kunnen toetsen op hun bijdrage aan duurzaamheid, hun neutraliteit ten aanzien van mannelijke en vrouwelijke eigenschappen, hun bijdrage aan een respectvolle, humane samenleving. Een samenleving waarin verantwoordelijkheid voor mensen hoger scoort dan verantwoordelijkheid voor kapitaalgoederen. En dan mag excellentie op sommige gebieden best beloond worden: in geld als daar aanleiding toe is, maar liever nog met waardering in de vorm van aandacht voor opleiding of een ontwikkeling in je functie naar als meer zinvol ervaren werk.

Interessant is dat de traditionele rangordening over het algemeen weinig wordt betwist: als je mensen zelf een rangordening laat maken van functies in hun bedrijf, komen ze, uitzonderingen daargelaten, op ongeveer een zelfde indeling uit. Een basis dus voor acceptabele beloningsverhoudingen, maar ook een bevestiging van gegroeide opvattingen, die in een meer humane richting gecorrigeerd zouden moeten kunnen worden.

Bij het bepalen van de aan die rangorde gekoppelde loonlijn gebeurt in de praktijk vaak iets merkwaardigs: veel bedrijven passen deze waardering alleen toe op functies onder het niveau van de Raad van Bestuur, en als ze die wel in de vergelijking betrekken, dan zie je bij sommigen de loonlijn sky high omhoogschieten zodra de hoogste leiding wordt 'gewaardeerd'. En als dat al niet het geval is, dan worden bonussen toegekend die niets met het 'arbeidsoffer' te maken hebben, maar met het bereiken van meestal materialistische doelstellingen die door het bedrijf worden gezet. Weg redelijke inkomensverhoudingen, welkom aan de theorie van de prijsprikkels.

Onder druk van globaliserende verhoudingen heeft zich een marktfundamentalisme ontwikkeld, waarin de in ons model traditionele inkadering van bijvoorbeeld functiewaardering en loonschalen gesloopt dreigt te worden. Globalisering, liberalisering, privatisering zijn dan de buzzwoorden, en met dat al nam ook de waardering voor geldelijke prikkels toe. Een ander mensbeeld rukte op: de mens die vooral door geld moest worden aangezet tot hogere productiviteit. Prestatiebeloning nam een vaste plaats in het handboek van de moderne personeelsmanager in. In mijn ervaring werkte het overigens meestal niet. Wij Nederlanders zijn niet zo van jaagsystemen en extreem goed of slecht beoordelen. Zeker het middenkader

ziet de mens liever als collega dan als homo economicus, als concurrent, als productiefactor of overlever in een Darwinistisch scenario.

Maar voor de top is in sterkere mate een andere, meer Angelsaksische cultuur gaan gelden; vanuit het eenzijdig aan aandeelhoudersbelang denken, zijn het vooral de korte termijn doelstellingen die de beurswaarde van een onderneming sturen. Daar wordt het gedrag in hoge mate beïnvloed zoals ENRON en AHOLD lieten zien....Hier is het mensbeeld zo ver doorgeschooten dat het niet alleen niet meer humaan is, maar bovendien economisch contraproductief.

Het is niet verwonderlijk dat verkeerde prikkels verkeerd gedrag opleveren als het om zulke grote bedragen gaat...

Steeds meer worden dus aan de top andere waarden gewaardeerd, dan die voortvloeien uit onze traditionele overlegeconomie, of die door humanisten gewaardeerd worden: duurzaamheid, fatsoenlijk gedrag, betrokkenheid bij de bedrijfsgemeenschap, hoge arbeidsparticipatie, verantwoordelijkheid voor mens en milieu, normale verzorgende taken.

En zo zien we de beurs opveren, als een groot bedrijf reorganiseert, en duizenden mensen ontslaat...En de beurs zakt weer in als een bedrijf als SHELL teveel nadruk lijkt te leggen op duurzaamheid...

Er gebeurt trouwens nog iets: als de leiders in een samenleving zó de nadruk op materialistische waarden leggen, zijn zij een verkeerd voorbeeld voor de middengroepen die zich toch vaak spiegelen aan het zogenaamde goede leven van de top. Het is een oud-Hollandse grap: "grote stelen, kleine stelen, maar grote stelen het meest": door het gedrag van de top worden de middengroepen gestimuleerd eigen belang voorop te stellen. Normloosheid als het gaat om topinkomens werkt door "naar beneden".

Tussentijdse recapitulatie

Ik pleit dus voor hernieuwde discussie, voor normatieve waardering van functies op basis van een geobjectiveerd arbeidsoffer. Voor een waardering van functies die ook meer open is voor publieke discussie, controleerbaar. Als het gaat om waarneembaar schaarse gevraagde talenten, zal er onvermijdelijk een 'marktelement' zijn, maar er moet ruimte zijn voor een echt debat over waarden.

Sturing van gedrag via prikkels is soms een gevaarlijke weg: bonussen, opties e.d. blazen de korte termijn resultaten op. Ze staan duurzaamheid en fatsoenlijk gedrag te vaak in de weg, en moeten dan vermeden worden. Als je al gelooft dat geldelijke prikkels voor veel mensen werkzaam zijn (onderzoek in de praktijk wijst gelukkig in een andere richting), dan kan je

beter aansturen op de door ons gezamenlijk in Nederland geformuleerde doelstellingen: te weten duurzame groei, hoge arbeidsparticipatie en aspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Aandacht voor opleiding en ontwikkeling en zinvolle functies stimuleren overigens soms beter dan een paar euro extra.

Bestaat die markt eigenlijk wel?

Zoals aangegeven: het meest genoemde argument van de top van het bedrijfsleven is de marktwerking.

Soms geloof ik daar wel in. Een klein deel van de beroepsvoetballers realiseert fabelachtige inkomens. Maar hier is een transparante markt aantoonbaar: ze worden weggekocht als ze te goed en te goedkoop zijn. We kunnen het allemaal waarnemen. Dergelijke spectaculaire verkopen komen onder topmanagers vrij weinig voor. Er komen veel meer buitenlanders naar Nederland, dan dat er Nederlandse 'top' wordt weggekocht door buitenlandse ondernemingen.

Nu is het van tweeën één: óf die fameuze markt werkt helemaal niet zo perfect (misschien bestaat hij zelfs wel niet), óf de Nederlandse managers zijn niet goed genoeg om weggekocht te worden. Beide oorzaken duiden niet op een goed motief voor een hoog salaris....

In mijn ervaring wordt té gemakkelijk verondersteld dat er een prijsopdrijvende markt bestaat. Niet alleen krijg je vaak de indruk dat er een markt gezocht wordt bij het gewenste salarisoniveau, men zoekt eenvoudig niet naar mensen die het voor een "gewoon" salaris willen doen, en toch geschikt zijn. In mijn eigen "sollicitaties" sprak ik serieus over een baan met een zodanig salaris dat ik het gemakkelijk voor de helft had willen doen, als de baan me uiteindelijk had aangestaan. Maar dat kwam alleen bij mij op, niet bij mijn gesprekspartners...

Kortom: ik ben er van overtuigd dat in veel gevallen het arbeidsmarktargument flauwekul is. Men neemt niet de moeite het echt uit te zoeken, want dat zou vraagtekens bij de eigen riante beloning zetten. Men zoekt vaak de arbeidsmarkt bij het gewenste salaris. Hier zou een omgekeerde bewijslast moeten rusten op degenen die zichzelf of anderen zo rijkelijk belonen.

De actuele publieke discussie

Ik kijk soms wel wat verwonderd naar de actuele publieke discussie. Op de eerste plaats natuurlijk omdat 'de politiek' het meest voor de hand liggende instrument voor herverdeling en normering van inkomens niet hanteert: het middel van corrigerende belastingen. Maar ook overigens is de discussie helemaal gericht op arbeidsmarktargumenten, en erg weinig inhoudelijk betrokken op de functiezwarte en daaraan verbonden humane waarden.

In dit verband is de discussie over salarissen in de publieke en semi-publieke sector hoogst interessant. Waarom eigenlijk zoveel meer opwinding in de politiek over salarissen in de publieke sector, vanwaar zulke krachtige emoties en zelfs de aanvaarding van een heel concrete motie in de Tweede Kamer? Terwijl men daar in meerderheid de rest van de discussie links laat liggen? En is het terecht dat men er in die discussie voetstoots van uitgaat dat het salaris van de minister president het maximum zou moeten zijn? Zou het arbeidsoffer van de MP werkelijk hoger zijn dan dat van een reorganiserende directeur van een groot ziekenhuis? En zijn de talenten gevraagd voor de functie van MP inderdaad schaarser dan die van een secretaris generaal van een groot ministerie die al dat beleid moet uitvoeren?

Ik mag juist in een Socrateslezing wel wat vragen open laten voor discussie, maar mijn conclusie zou zijn dat men al te gemakkelijk over dit soort vragen heen stapt.

“Wie de hoogste verantwoordelijkheid draagt, moet ook het meeste betaald worden. En dat is in onze ogen de minister” aldus Hans Dijkstal van de gelijknamige commissie in NRC/Handelsblad. Alsof alleen verantwoordelijkheid de waarde van een functie bepaalt!

De opwinding over de beloning van sommige publieke functies is overigens zeer begrijpelijk, juist door het ontbreken van transparantie over de besteding van ons aller belastinggeld. Waarom 'verdient' een baas van een HBO-instelling ruim € 225.000 en waarom ging dit salaris 15 % omhoog van 2003 naar 2004, toen de rest van het onderwijs op de nullijn werd gehouden? Ik heb in de publieke discussie maar één argument van inhoudelijke aard gehoord: de grootte en complexiteit van de instelling. Maar is dat voldoende rechtvaardiging? Hier ziet men overigens twee ontsparingen tegelijk. Ten eerste is er voor deze functies in het HBO wel degelijk een systeem van functiewaardering (Hay), en dat indiceert een (overigens ook niet mis) basissalaris van € 160.000. Kennelijk vindt men dat niet eens genoeg. En op de tweede plaats: deze bestuurders zijn (tegen de wens van de bonden) uit de onderwijs-CAO gehaald, zodat een 'verdelende' en matigende discussie met de vertegenwoordigers van de andere werknemers is bemoeilijkt. Nog schrijnender zijn de vaak zeer hoge salarissen in de care-sector, waar cliënten maar éénmaal per week onder de douche mogen, terwijl de directeur meer verdient dan de minister-president.

Het venijn zit vaak in de variabele beloning die óp het basissalaris komt. Kennelijk denken bestuurders dat, als je je werk goed doet, het basissalaris ontoereikend is. Rare gedachte die leidt tot een loterij zonder 'NEE'. En zo spelen politici en topambtenaren haasje over met hun inkomen. En 'Dijkstal' werkt daar in feite aan mee.

Toch een bijzondere positie voor de publieke sector? Publieke stakkers?

Wie de publieke zaak wil dienen, moet over een karakter beschikken dat niet door hebzucht en geldzucht wordt gekenmerkt. Najagen van eigenbelang is

wellicht in veel ondernemingen al contraproductief, in een dienende functie aan het publiek haalt het de verkeerde managers binnen. De publieke zaak is niet gediend met zelfverrijking.

Dat brengt met zich mee, dat hier van een gedeeltelijk afzonderlijke arbeidsmarkt sprake is: namelijk van mensen die een zeker idealisme, hart voor de publieke zaak, stellen boven korte termijn gewin.

Dat geldt nog eens te meer voor politici: willen wij werkelijk mensen in de politiek die het "voor het geld" doen? Die niet een stap terug willen doen als ze al heel veel verdienen? Willen we topmanagers in de politiek die niet komen als ze niet dik betaald worden? Of willen we mensen die bereid zijn een offer te brengen om de publieke zaak te mógen dienen? Ik zou zeggen: liever idealisme dan zucht naar geld. En dat "offer" is nou ook weer niet heel erg groot: politici, topambtenaren en de bestuurders van semi-publieke instellingen hebben salarissen waar je opperbest van kunt leven.

Verder is de overheid, en vaak ook een semi-publieke instelling, monopolist: de 'klanten' kunnen niet elders terecht, en kunnen, zoals destijds met de kopersstaking bij Albert Heijn, meestal niet hun ongenoegen uiten door weg te blijven.

En ten slotte geldt voor de publieke sector, evenals voor vakbonden en fondsenwervende instellingen: je moet je er scherp van bewust zijn dat je salaris wordt opgebracht door mensen voor wie je werkt, die vaak onbetaald vrijwilligerswerk doen voor dezelfde organisatie, maar die zelf een veel bescheidener inkomen hebben. Jouw geld komt uit hun portemonnee! Alle reden dus voor extra terughoudendheid.

Die terughoudendheid zie ik onvoldoende in het vorige week uitgebrachte rapport van de commissie Dijkstal. Het gaat mij niet om de paar centen die een gemeenteraadslid meer zou moeten krijgen. Wel om de redenering dat de 'top' van politiek en ambtenarij zo achter loopt. De stakkers.

Komen wij niet allemaal, behalve sommige topmanagers dan, uit een periode waarin salarissen nauwelijks stegen? En dat moest toch van een politieke meerderheid? En hoeveel procent lopen de minima achter sinds 1970? Gaan die er in de nieuwe kabinetsperiode ook 30% op vooruit? Ik vind het ongepast eenzijdig met dergelijke verhalen van achterstand van op zichzelf ruim betaalde functionarissen aan te komen, terwijl de voedselbanken als paddestoelen uit de grond schieten. De zojuist gepubliceerde Armoedemonitor van het SCP spreekt trouwens ook boekdelen.

Misschien mag ik hier het idee lanceren in de publieke sector een koppeling te leggen tussen de 'onderkant' van het loongebouw, en de 'bovenkant'. Jarenlang is het sociaal minimum niet verhoogd en is de armoede toegenomen: hier greep de overheid in vanwege onder meer schaarse middelen. Aan de top is vaak wel degelijk flink extra verdiend, al was het maar via arbeidsmarkttoeslagen voor secretarissen- en directeuren-generaal.

Het karakter van de publieke sector brengt met zich mee, dat het adagium moet zijn 'samen uit, samen thuis'. Waarom zouden we de inkomens van politici niet koppelen aan het sociaal minimum? En als je een vaste verhouding in bruto salarissen van 1 op 10 zou hanteren tussen 'sociaal minimum' en de top van de ambtenarij en politici, komt er vast een extraatje voor de minima in zicht. Voor de toekomst zou het een stimulans bieden om de minima niet te snel achter te laten lopen.

De herverdelende rol van de overheid

Na de rol van de overheid als werkgever, en normering voor de aanpalende semi-publieke sector kom ik nu op de overheid die herverdeelt via het belastingstelsel, en die een bodem legt onder het inkomensgebouw via een wettelijk minimumloon en een daarvan afgeleid sociaal minimum.

Dat laatste is, zoals ooit werd gesteld, op zichzelf een teken van beschaving, ware het niet dat veelvuldig met deze sociale bodem is gemanipuleerd. Het sociaal minimum zou een inkomen moeten zijn waarvan, in de gegeven maatschappelijke omstandigheden, iemand fatsoenlijk kan leven. Als humanist zou je zelfs moeten zeggen: goed van kan leven.

Het is zeer de vraag of leven van een sociaal minimum het betrokken individu in staat stelt om deel te nemen aan onze welvaartsstaat; het is geen vraag meer of culturele ontwikkeling, aanschaf van dure boeken, mooie muziek, binnen het bereik van de sociale minima liggen. Toenemende armoede gaat gepaard met de eerder besproken verrijking aan de top. Wat eens een teken van beschaving was, is geworden tot een niveau waarop je gedwongen wordt tot een geïsoleerd bestaan, zonder uitjes, zonder culturele ontwikkeling, zonder cadeautjes voor je omgeving. Er is alle aanleiding om daar iets aan te doen, nu het geld van de aardgasbaten weer tegen de muren van het Binnenhof klotst, en nu nog eens 100.000 mensen extra in armoede leven.

En als het kabinet budgettair nog wat tekort komt, dan is herverdeling via het belastingstelsel helemaal niet zo gek. Er zijn zulke simpele dingen te bedenken voor politici met lef: maximering van de hypotheekrenteaftrek bijvoorbeeld of een herstel van een hoog tarief in de inkomstenbelasting voor veelverdieners.

Zo hebben we hier twee punten te pakken die meegenomen kunnen worden in een discussie waar volgens mij behoefte aan is: én een verbetering van het sociaal minimum op een slimme manier, en een progressiever belastingstelsel, dat normerend werkt naar de topinkomens.

Dát er alle aanleiding is voor een hernieuwde discussie over het sociaal minimum heeft eigenlijk nauwelijks betoog. De reeks toeslagen die fiscaal nodig zijn om in ieder geval de schijn van een leefbaar inkomen op te houden spreekt ook voor zich.

Ook dat is een reden voor fundamentele herbezinning op de SER-doelstelling van redelijke inkomensverdeling.

Mensbeeld: is geld de ideale prikkel? Stimuleert nóg een boot “doen wat je moet doen”

Eén van de dingen die langzaam bij ons binnengeslopen zijn, is dat alles van waarde wordt uitgedrukt in geld. De ondernemers op de golfbaan waarover John Monks sprak, bepalen hun onderlinge rangorde op basis van hun inkomen. Zij worden geprikkeld tot prestaties door extra bonussen die een veelvoud zijn van het salaris van hun 'ondergeschikten'. Zij leggen daarmee heel andere maatstaven aan voor anderen, dan voor zichzelf. Meest schrijnend en vernederend is wel dat ze openlijk pleiten voor loonmatiging van het “gewone volk”, terwijl ze zelf scheppen zonder te bukken. Een mensbeeld waarin waarde op geld gebaseerd is, en geld de beste menselijke prikkel is. En mensen met een minimale uitkering moeten geprikkeld worden tot werk door hun uitkering te verlagen. In die zin is de uitkomst van de armoedemonitor ook geen verrassing: armoede wordt bewust gecreëerd als prikkel om de mensen aan het werk te dwingen. Allemaal opzij voor mijn belang. Het 'dikke-ik' in optima forma wordt door de top als levensstijl voorgehouden: we worden aangespoord te gaan voor het materialisme. De elementen van het dikke ik worden goed omschreven in de inleiding van professor Kunneman's boek “Voorbij het dikke-ik”:

“Deze eigentijdse figuur openbaart zich met grote kracht in de openbare ruimte: in het verkeer, in treinen, in voetbalstadions, op straat, in wacht- en spreekkamers, en in talloze tv-programma's. Maar ook op het niveau van de lokale en landelijke politiek en binnen het bedrijfsleven voelt het dikke-ik zich bijzonder thuis, onder meer in de gedaante van zich dik makende politici en zelfverrijkende managers. Als belichaming van het moderne, autonome en welvarende individu is het dikke-ik niet alleen weldoorvoed, maar neemt het ook veel ruimte in, vooral in de vorm van onverschillig, lomp of zelfs gewelddadig gedrag. Het dikke-ik neemt wat het nodig denkt te hebben, en dat is heel wat.”³

Het lijkt er sterk op dat vrijwel onbepaalde rijkdom het begrip vermindert voor de positie waarin mensen zitten die van hun modale of minimale loon moeten leven. De rijken leven vaak in een andere wereld, ze leven in een buitencategorie. Ze vinden werkelijk dat voor hen andere regels gelden dan voor “gewone mensen”. Daarom is het voor hen geen probleem bijvoorbeeld bij loonmatiging andere normen aan te leggen voor hun ondergeschikten, of bij ontslag sociale plannen te bedingen die niet in de schaduw kunnen staan van hun eigen, vooraf bedongen gouden handdruk. Je ziet ze soms openlijk pleiten voor versoepeling van het ontslagrecht, terwijl je weet dat hun kostje gekocht is, ook bij falend beleid. Mijn conclusie is dat in veel gevallen overdadige rijkdom een dubbele moraal stimuleert, waaraan slechts enkelen

³ Harry Kunneman, “voorbij het dikke-ik, bouwstenen voor een kritisch humanisme”, 2005 uitgeverij SWP

zich kunnen onttrekken door het steunen van charitatieve doelen. Ik denk dat wij behoefte hebben aan leiders in het bedrijfsleven die in hun leidinggeven ambitieus en ondernemend zijn, maar in hun levensstijl een zekere bescheidenheid ten toon spreiden. Leiders die zich onderdeel voelen van de bedrijfsgemeenschap die ze leiden, die zich verantwoordelijk voelen voor de samenhang en waarden in hun gemeenschap. Leiders die een voorbeeld zijn voor hun achterban in de manier waarop ze zelf vanuit waarden leven, en waarop ze met andermans belangen omgaan. Leiders die niet wegstijven van de armoede en weer gaan passen in de traditie van de middenklasse, die zich wel bekommert om een fatsoenlijk sociaal vangnet voor de mensen die dat écht nodig hebben.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen: een gemiste kans

Zo bijna aan het eind van mijn lezing rest mij nog één overweging: mijn verwondering over het feit dat een redelijke inkomensverdeling bij de meeste multinationals geen onderdeel lijkt te zijn van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Niet in de beschrijving van de MVO-strategie, niet in de rapportages van MVO. Ik ploos er bijvoorbeeld de General Business Principles van SHELL op na: niets over de noodzaak van een redelijke inkomensverdeling. Ik sprak er met enkele topondernemers over, en ze waren even stil. Dan kwam er weer het argument van de marktwerking die alles bepaalt, maar ze voelden zich toch enigszins ongemakkelijk. MVO gaat immers over beschaafde correcties op die marktwerking. En is het beschaafd, is het maatschappelijk verantwoord, dat de baas van Unilever zijn salaris in miljoenen euro's ziet uitgedrukt, terwijl een theeplukster in India van haar loon nauwelijks haar kinderen kan voeden? Is het dan voldoende te verklaren dat je je houdt aan het plaatselijk verplichte minimumloon? Ziet U met mij het probleem.....?

Vernederende inkomensverschillen staan haaks op maatschappelijk verantwoord ondernemen. Laat hier maar eens flink over gediscussieerd worden; Definieer het minimale inkomen ten minste als een "leefbaar minimumloon", een loon waarvan een individu en degenen die direct van hem of haar afhankelijk zijn, kunnen leven. En ga vervolgens de discussie aan op basis waarvan de waardering voor de verschillende functies maximaal kan verschillen. Een verhouding van één op honderd zou in een aantal gevallen al spectaculaire verlaging van de topsalarissen of verhoging van de minimumlonen betekenen....

Conclusies en afronding

Wat is de moraal van mijn verhaal?

Heel veel geld verdienen doet geen goede dingen met mensen. Het is ook slecht voor de sociale cohesie. Het verdeelt het land, en zet de prikkels de verkeerde kant op: richting korte termijn denken, share-holders value en zelfs fraude. Het dikke-ik wordt te groot. Het gaat er op lijken of alles op geld

waardelijk is, en of geld de maatstaf van alle dingen is. Grote inkomensverschillen zijn bovendien vernederend en een vorm van diefstal. Waardering voor het individu, betrokkenheid op elkaar, zorg voor elkaar en gedeelde waarden en normen, bescheidenheid en fatsoen, duurzaamheid van ondernemen komen onder druk bij exorbitante verschillen in inkomen. Leaders die vasthouden aan grote inkomensverschillen missen een essentieel onderdeel van leiderschap: ze zijn geen onderdeel meer van de groep die ze leiden. Ze geven een verkeerd voorbeeld aan degenen die onder hen werken, inspireren de samenleving op een verkeerde manier en stimuleren onverschilligheid over het lot van de mensen die aan de onderkant van de samenleving verkeren.

Ik doe een aantal concrete voorstellen om het tij te keren. Simpel en uitvoerbaar.

- De SER gaat zich aan de hand van een adviesaanvraag op dit onderwerp fundamenteel bezinnen. Een redelijke inkomensverdeling is namelijk een centraal doel van werknemers **en** werkgevers.
- De overheid moet normen stellen: zowel in haar herverdelende taak via een fiscaal toptarief als door hernieuwde bepaling van een leefbaar sociaal minimum
- De overheid als werkgever moet de inkomensverdeling onder haar verantwoordelijkheid niet schever maken; dus geen eenzijdige aandacht voor de top
- De overheid als toezichthouder in de semi-publieke sector moet normen stellen. Bijvoorbeeld een salarisverhouding van 1 op 10. Het salaris van de MP hoeft niet altijd het maximum te zijn.
- Er moet een nieuwe discussie komen over de waarden achter de functiewaardering. In dat kader zou de discussie over wát er gewaardeerd wordt moeten herleven. Betrek hierbij de humane waarden als sociale verantwoordelijkheid, zorgzaamheid en inzet voor een fatsoenlijke samenleving.
- Betrek de "top" in CAO-onderhandeling bij de verdeling van de loonsom.
- Toets kritisch of arbeidsmarktargumenten wel relevant zijn; draai hier de bewijslast om.
- Een redelijke inkomensverdeling wordt onderdeel van (internationaal) maatschappelijk verantwoord ondernemen. De bodem wordt een 'living wage'.
- Inspirerend leiderschap vraagt voorbeeldgedrag vanuit humane waarden. Ook als het om inkomen gaat.
- Een verder ontwikkeld Europees Sociaal Model, inclusief een redelijke inkomensverdeling, kan een voorbeeld voor de wereld zijn.

Dikke inkomens versterken het mensbeeld van het Dikke Ik. De humanistische beweging, die zich ontwikkelt als een sociaal kritische beweging, biedt daartegen niet alleen verzet, maar ook een praktisch alternatief.

Humanistische Alliantie, *adres* Van Asch van Wijckskade 28 | 3512 VS Utrecht |
telefoon 030 239 01 89 | *e-mail* infoalliantie@uvh.nl | *website* www.human.nl

Ik dank u voor uw aandacht