

## Waarom de Balkenende-norm faalt

De Balkenende-norm komt erop neer dat de jaarlijkse beloning van werknemers in de publieke sector, waaronder universtaire onderzoekers, niet boven die van de premier mag uitstijgen. In de praktijk is deze norm in veel gevallen niet houdbaar en verdedigbaar. Een verklaring hiervoor is de hypothese van het permanente inkomen van de Amerikaanse econoom en Nobelprijswinnaar Milton Friedman (1957). Volgens deze hypothese is voor iemand niet zozeer het huidige inkomen van belang, maar vooral het verwachte inkomen over een lange periode. In de praktijk gaat het dan om bijvoorbeeld het gemiddelde inkomen over een groot aantal jaren. Nu is een premier in dit land, in principe, vier jaren in functie; dus een heel korte periode vergeleken met een heel werkzaam leven. In deze periode verdient een premier een zeker salaris. Echter na afloop van het premierschap kan een premier veel meer verdienen. Voorbeelden hiervan zijn voormalig premier Kok en in het buitenland ex-president Clinton. Er zijn veel meer voorbeelden van werknemers uit de publieke sector die tijdelijk genoeg nemen met een betrekkelijk laag overheids-salaris maar eigenlijk wel weten dat men na deze periode een veel hoger inkomen kan genieten. Deze werknemers hebben dus misschien een tijdelijk relatief laag salaris, maar een hoog permanent inkomen.

Een tweede verklaring voor het falen van de Balkenende-norm is dat de baan van premier een unieke baan is en dat er geen arbeidsmarkt voor premiers bestaat. Zijn of haar salaris is dus geen onderdeel van een prikkelsysteem voor hoogwaardige professionals. De voorstanders van een maximum salaris in de publieke sector zouden ook het salaris van het staatshoofd koningin Beatrix, ongetwijfeld de ultieme dienaar van de publieke zaak, als norm kunnen nemen. Dan krijgt men mogelijk discussie over de Beatrix-norm. Maar ook haar baan is uniek en geen onderdeel van een markt voor staatshoofden. Trouwens, gegeven de hoogte van haar netto-inkomen is er vrijwel geen probleem meer. Echter, het jaarlijkse salaris van de premier, dat relatief laag is en niet gebaseerd op een marktmechanisme, fungeert nu als drempel in de markt van hogeropgeleide professionals. Dus zal deze markt suboptimaal functioneren. Dat er een markt voor hoogopgeleide professionals bestaat, is treffend verwoord door voormalig premier Kok. Een interessant gegeven hierbij is dat Kok, na zijn premierschap en als commissaris van ING, sprak van een duivels dilemma in het kader van een beloningsbeleid als: "hoge functies, waarvoor men toptalent nodig heeft, moeten adequaat hoog worden beloond anders loopt mogelijk het talent uit Nederland weg" (NRC, 2004). Gegeven een algemene en internationale markt voor hogeropgeleiden zijn er dus goede alternatieve banen voor de hoogopgeleiden in de publieke sector en dus zal men een adequaat beloningssysteem moeten ontwikkelen om kundige werknemers in deze sector te behouden.

Men kan zich afvragen wat dit nu te maken heeft met de beloning voor goed onderzoek en goede onderzoekers. Goed onderzoek kost veel tijd; om een goed onderzoeker te worden moet men vele jaren hard werken aan een bepaald onderwerp, meestal tien tot twintig jaren. Het salaris van postdoctorale jonge onderzoekers, andere excellente jonge en senior onderzoekers is echter door politici uit

de publieke sector bewust laag gehouden. Voor deze groep onderzoekers is er dus geen groot verschil tussen het salaris en het permanent inkomen. Ten eerste investeren zij niet enkele maar vele jaren in hun carrière. Daarnaast maken weinig toponderzoekers, die voor Nederland vaak unieke kwaliteiten hebben, gebruik van een overgang naar het beter betaalde bedrijfsleven in Nederland. Er bestaat echter wel een internationale markt voor deze toponderzoekers. Op de lange termijn zal het huidige salarisbeleid ertoe leiden dat minder talent voor de onderzoeksector zal kiezen, of het zal leiden tot een vertrek van onderzoekers naar landen waar de beloning hoger is. Beide ontwikkelingen zijn zeer ongewenst in de huidige kenniseconomie. Twee voorbeelden van hoe het ook kan: in Singapore verdienen hoge ambtenaren 300.000 tot 400.000 dollar en in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten zijn de salarissen van zowel beginnende als ervaren goede onderzoekers recent veel hoger geworden dan in Nederland.

Een goed beloningssysteem vereist een goede analyse. In een recent rapport van de *International Labour Organization* in Genève werd empirisch onderzocht dat extreme beloningsverschillen contraproductief kunnen zijn en schadelijk voor de economie (ILO, 2008). Mogelijk extreme beloningen in de financiële sector leiden niet noodzakelijk tot betere werkprestaties. Echter, extreme beloningen zijn heel wat anders dan een salarisverhoging van 50 tot 75 procent voor toponderzoekers, zoals in het Verenigd Koninkrijk, en voor topuitvoerders in de klassieke orkesten. In beide gebieden bestaat er een internationale markt. Een beleid dat lieden wil behouden die tot de top behoren moet hiermee rekening houden. Verder, voor degenen wie het vooral gaat om een rechtvaardige inkomensverdeling, heeft Jan Tinbergen (1975) behartigenswaardige dingen geschreven in zijn boek *Income distribution*. De conclusie is onvermijdelijk: de Balkenende-norm faalt in de praktijk.

### LITERATUUR

- Friedman, M. (1957) *A theory of the consumption function*. Princeton, NJ: NBER.  
 NRC (2004) *Kok over 'duivels dilemma'*, NRC-Handelsblad, 28 april.  
 ILO (2008) *World of work report 2008, global income inequality gap is vast and increasing*. Genève: International Labour Organisation.  
 Tinbergen, J. (1975) *Income distribution: analysis and policy*. Amsterdam: North-Holland.

HERMAN VAN DIJK

Directeur van het Tinbergen Instituut