

# Paper – Reactie op conceptregeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp 2026

## Inleiding

Het onderhavige voorstel van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport beoogt de aanpassing van de bezoldigingsmaxima voor topfunctionarissen in de zorg en jeugdhulp per 2026. Deze aanpassing sluit aan bij de bestaande Wet normering topinkomens (WNT). De voorgestelde maxima zijn geïndexeerd en geclassificeerd in klassen, waarbij het hoogste bedrag aansluit bij artikel 2.3 WNT.

## Vergelijking met de ons omringende landen

### **Duitsland**

In Duitsland geldt geen uniforme landelijke wet vergelijkbaar met de Nederlandse WNT. Wel worden de salarissen van leidinggevendenden in de publieke sector (waaronder zorgverzekeraars en ziekenhuizen) sterk gereguleerd door deelstaten en raden van toezicht. Er is een maatschappelijke norm dat beloningen niet boven die van federale ministers en de Bondskanselier mogen uitstijgen. In de praktijk is er forse politieke en publieke kritiek zodra inkomens in de (semi)publieke sector die grens overschrijden.

### **België**

België kent een stelsel waarin topfunctionarissen van overheids- en semipublieke instellingen zijn onderworpen aan een strikte loonnorm. Voor ziekenfondsen en instellingen in de zorg geldt dat beloningen publiekelijk verantwoord moeten worden en niet hoger mogen liggen dan de salarissen van federale ministers. Het Rekenhof en het parlement houden toezicht. Transparantie is verplicht, waardoor de publieke opinie een belangrijke rol speelt in het handhaven van deze normen.

### **Frankrijk**

Frankrijk heeft sinds 2012 wettelijke maxima ingevoerd voor de salarissen van bestuurders van staatsbedrijven en instellingen die grotendeels met publieke middelen gefinancierd zijn. Het salaris van een directeur mag maximaal 20 keer zo hoog zijn als dat van de laagstbetaalde werknemer in de organisatie. Daarnaast is wettelijk vastgelegd dat salarissen niet hoger mogen uitkomen dan die van de Franse president of premier. Deze maatregel wordt actief gehandhaafd en geldt als voorbeeld binnen de Europese Unie.

### **Engeland (Verenigd Koninkrijk)**

In Engeland bestaat geen nationale loonnorm vergelijkbaar met de WNT, maar er gelden strikte richtlijnen van het Department of Health en de NHS. Beloningen van topfunctionarissen in de zorgsector (NHS Trusts) worden beoordeeld en goedgekeurd door onafhankelijke beloningscommissies. De publieke opinie is zeer kritisch op hoge beloningen; daarom is in de praktijk een plafond ontstaan dat aansluit bij het salaris van de Britse premier. Politieke druk en mediacontrole zorgen ervoor dat overschrijding zelden voorkomt.

## Belang van gereguleerde salariering en indexering

Een gereguleerde salariering van topfunctionarissen in de zorg en jeugdhulp is essentieel om het maatschappelijk draagvlak te behouden. De zorg wordt grotendeels gefinancierd uit collectieve middelen: premies van verzekerden en belastinggeld. Dit vraagt om soberheid, transparantie en rechtvaardigheid in de besteding van deze middelen. Wanneer topfunctionarissen salarissen ontvangen die (ver) boven die van politieke ambtsdragers uitstijgen, leidt dit tot verlies aan vertrouwen bij de bevolking en een afname van het draagvlak voor de financiering van de zorg. Zeker in een tijd waarin personeelstekorten en kostenstijgingen de sector zwaar onder druk zetten, is het onwenselijk dat een beperkte groep leidinggevendenden buitensporig profiteert. Indexering van salarissen is op zichzelf verdedigbaar om koopkracht te behouden, maar mag er nooit toe leiden dat de inkomens van topfunctionarissen het niveau van de Minister-President overschrijden. Een bovengrens die dynamisch meebeweegt met de Minister-President voorkomt maatschappelijke scheefgroei.

## Visie

Mijn visie is dat de salariering en indexering van topfunctionarissen in de zorg en jeugdhulp wettelijk gemaximeerd moet worden op het salaris van de Minister-President. Topfunctionarissen mogen direct noch indirect meer verdienen dan dit salaris. Ook wettelijke indexering mag er niet toe bijdragen dat deze grens wordt overschreden. Dit betekent:

- **Een absoluut plafond:** Het salaris van de Minister-President vormt de harde bovengrens.
- **Geen uitzonderingsroutes:** Geen mogelijkheden via nevenfuncties, bonussen of variabele beloning.
- **Transparantie:** Jaarlijkse publieke verantwoording van alle beloningen.
- **Publiek vertrouwen:** Door deze norm ontstaat een duidelijke en maatschappelijk geaccepteerde grens, die bijdraagt aan het draagvlak van verzekerden en de samenleving als geheel.

## Conclusie

In vergelijking met Duitsland, België, Frankrijk en Engeland blijkt dat overall maatschappelijke en politieke druk aanwezig is om salarissen van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector te maximeren. Nederland kan zich hierbij voegen door de norm van het salaris van de Minister-President onverkort en absoluut te hanteren. Op die manier wordt voorkomen dat indexering of uitzonderingsconstructies leiden tot buitensporige beloningen. Dit versterkt het vertrouwen van de bevolking, verzekerden en medewerkers in de zorgsector en borgt dat publieke middelen zorgvuldig en rechtvaardig worden besteed.