

Het toplonendebat: juridisch en politiek begraven?



De titel van deze rubriek ten spijt is dit niet het eerste woord, het zal ook niet het laatste woord zijn, dat over de gigantische afscheidvergoedingen van CEO's en aanverwanten wordt geschreven. Lezers van dit tijdschrift hebben geen behoefte aan het nogmaals in detail in herinnering brengen van de toegekende, beloofde, geweigerde of herroepen vergoedingen van topmanagers waarvan via gelekte of gewild open communicatie melding werd gemaakt. De breed maatschappelijke verontwaardiging over de buitenissige sommen heeft pas een politieke vertaling gekregen op het moment dat de overheid gevat werd door vragen om publieke middelen in te brengen in sputterende bankconstructies.

Codes, zo lek als een zeef

Een begrip als "verantwoord maatschappelijk ondernemen" werd in de sfeer van sociaal oorbare producten en ideeën gerecupereerd door de gehaaide baronnen van het economisch systeem zelf: de Lippensens en Buysse van deze wereld. Ze ontwierpen codes die bij de eerste publieke toets zo lek bleken als een zeef, al schrokken ze daar zelf waarschijnlijk zelf niet zo van. Hun codes hadden minstens de impliciete bedoeling meer schijn dan inhoud te hebben, ze waren meer ontwikkeld om te verbergen dan om te onthullen. De maskers vielen snel af, vooral van Lippens die forser voor de bijl ging dan wie ooit. Het larmoyante verhaal dat nadien over deze gebroken man werd verspreid, leek me pijnlijk vals.

Politici werden in enkele dossiers bedrogen terwijl ze erbij stonden - of nog sneller - en dit voor sommen die ook hun al bij al karige parlementaire of

ministeriële vergoeding tot kleingeld reduceerden. De beperking van ontslagvergoedingen of bonussen moest daar aan remediëren. Het VBO opperde al snel dat vrije markt en politiek elk eigen spelregels hebben en dat een toevallige steunmaatregel niet het alibi levert om met algemene maatregelen voor de dag te komen. Voor overheidsbedrijven tot daar aan toe. Nu ja, tot daar aan toe: uitgerekend bij de zelfstandige overheidsbedrijven leken de lonen, bonussen en uitstapregelingen volgens de wel extreem vrije marktprincipes te zijn vastgelegd. Tony Mary, Didier Bellens en andere overheidsmanagers bleken met financiële beloften te zitten die niet in één zin met termen als decent of transparant konden worden gebruikt. De oppositietaal van de sp.a bleek plots erg veel 'anders' én 'progressief' te zijn dan toen er nog duchtig mee mocht worden benoemd. Want laten we wel wezen, Copernicus was en is in weinig velden of wegen te bespeuren als het over topbenoemingen ging of gaat, maar dit geheel terzijde.

Politici werden in enkele dossiers bedrogen terwijl ze erbij stonden – of nog sneller – en dit voor sommen die ook hun al bij al karige parlementaire of ministeriële vergoeding tot kleingeld reduceerden.

Verzekeringsspolissen, veeleer dan reguliere arbeidsovereenkomsten

Terug dus naar de voorstellen om paal en perk te stellen aan riant vergoedingen die moeten worden betaald aan managers wier werk meer problemen dan oplossingen genereren. Ze weten zich via veel kleine contractuele lettertjes verzekerd van veel grote witte of grijze vergoedingen. De overeenkomsten hebben meer weg van verzekeringsspolissen dan van reguliere arbeidsovereenkomsten. De overeenkomst wordt dan ook vaker door de advocaten van beide contractanten geformuleerd dan door de betrokkenen zelf. De beste garantie om bij elk klein of groot ermee verband houdend probleem de “see you in court”-clausule gerealiseerd te zien.

In het kielzog van de publieke verontwaardiging ontspoon zich daarop het Belgisch kampioenschap ‘beperkingen van vergoedingen’. De sp.a vond bij monde van Bruno Tuybens, die – oh ironie – uitgerekend tot half 2007 staatssecretaris voor Overheidsbedrijven was, twaalf maanden al flink genoeg. Open VLD achtte achttien maanden dan weer meer preferabel. Beperking tot een vergoeding overeenstemmend met het loon van één jaar of maximaal achttien maanden voor wie de dagelijkse leiding heeft in beursgenoteerde bedrijven, werd het uiteindelijk regeringsvoorstel. De beperking geldt enkel het vaste loon en niet de premies. Qua nuance is dat overigens niet de minste, er zijn immers managerscontracten waar het begrip loon ver te zoeken is, als het überhaupt al vermeld wordt.

Opzegtermijnen bedienden in het vizier

Van zodra het debat over de toplonen gevoerd werd, haastte het VBO zich om te zeggen dat ook

de beperking van de opzegtermijnen voor bedienden moest besproken worden. Hoe komt het toch dat ons dat niet echt verwonderde? Omdat voorstelbaarheid ondertussen aan werkgeversreacties gekoppeld is als populisme aan Dedecker. Pieter Timmermans verklaarde daarbij tegen de graaicultuur te zijn, maar ook tegen de afgunstaatschap-pij. Dat laatste werd door hem fijntjes in verband gebracht met de veel te hoge opzegtermijnen voor bedienden. Vermoedelijk doelend op het feit dat arbeiders afgunstig zijn op hogere opzegtermijnen van bedienden en dat de tempering daarvan ook meteen de afgunst ongedaan zou maken. Soms zijn oplossingen heel erg ongecompliceerd. “Waar er gehakt wordt, vallen er spaanders”, luidt het gezegde; maar waar er gehakt wordt, is ook Van Quickenborne nooit ver weg. Deze minister van Vereenvoudiging heeft het simplisme tot een politieke discipline geïnstitutionaliseerd. Zo stelde hij ooit voor het probleem van de onduidelijkheden op het gebied van zondagopening van winkels op te lossen door alle winkels open te laten zijn. Een kind en Vincent, ze kunnen de was doen.

Ondertussen zijn we weer een statie verder. De dekselse rekels van de Raad van State zochten en vonden in het wetsontwerp dat de beperking in juridisch zuivere banen moest leiden een reeks aan discriminatoire bepalingen. Kwatongen beweren dat de eerste de beste eerstejaarsstudent rechten de betreffende analyses ook zou gemaakt hebben en dat het wetsontwerp juist bedoeld was om terzijde te kunnen laten schuiven. Maar dat laten we enkel voor rekening van die kwade tongen, de antipolitiek heeft al genoeg propagandisten zonder dat ik er mij ook moet aan bezondigen. Wat oordeelde de Raad van State? Er is het discriminerend verschil tussen managers van beursgenoteerde bedrijven en niet beursgenoteerde bedrijven, er is de discrimina-

Misschien zou het wetsontwerp i.p.v. te verwijzen naar een maximale loonperiode een maximaal bedrag kunnen vastleggen.

tie tegenover bestuurders van buitenlandse dochterbedrijven die niet gevat worden en er is de discriminatie tegenover andere werknemers. Uitgezochte rechtskundige analyses waar onze gejuridiseerde instanties tuk op zijn. Vooral de laatste zorg is ontroerend en het formele bewijs tot wat kronkelende redeneringen aan maatschappelijk vreemde juridische escapades kan opleveren.

Want is de beperking van vergoedingen die de topmanagers opgelegd krijgen discriminerend uit hun hoofde, namelijk dat die beperking niet geldt voor gewone bedienden? Of is de discriminatie te bekijken vanuit de andere werknemers, die wat de bedienden betreft een loopbaan van vijftien jaar nodig hebben om aan die jaarvergoeding te komen en wat de arbeiders betreft zelfs nooit in het verschiep ligt? Als het die laatste discriminatie is die de Raad van State zorgen baart, zitten we toch gebeiteld. Het eerste het beste dossier van een afgedankte arbeider is dienstig om op basis van discriminatiegronden een hogere opzegtermijn te vorderen... de Raad van State levert de munitie zelf. Uiteraard hadden we deze analyse al gemaakt vooraleer het gouden parachute-dossier op de tekentafel van de regering ontworpen werd. Maar misschien kan het dienstig zijn om wat voortgang in het debat over arbeiders en bedienden te stimuleren, een dreigementje hier of daar zorgt al eens voor wat extra tempo.

Waar willen we met welk debat naar toe?

Waar staan we ondertussen? Of nog beter: waar willen we finaal met welk debat naar toe? De stelling dat het buikgevoel over wat rechtvaardig is ingang zou moeten vinden in het vastleggen van vergoedingen, inclusief afscheidsvergoedingen, is qua formulering te soft om op concrete resultaten te mikken. *Corporate governance*, maatschappelijk verantwoord onderne-

men... het behoeft meer dan *goodwill*. Het zelfregulerende karakter van een aantal economische processen is m.i. na de recente financiële debacles een behoorlijk onkredietwaardig verhaal geworden. Halfslachtige systemen zijn niet bestand tegen criteria van geloofwaardigheid. Zelfs de voorstellen – uit de VS overgevaaid – om aandeelhoudersvergaderingen de bonus- en lonen te laten bepalen van het management lijken me weinig garanties te bieden. Er wordt daarbij gespeculeerd op het feit dat het eigenbelang van aandeelhouders een rem zou zijn op het toekennen van hoge vergoedingen aan anderen, topmanagers in het bijzonder.

Sta me toe daar vraagtekens bij te plaatsen. Aandeelhouders mogen dan wel op winstbejag en eigen voordeel uit zijn, maar ze zijn juist daarom supergevoelig voor de aanlokkelikheden die vermeende economische superhelden hen voorspiegelen. Niet de middelmatigheid, maar het extreme spreekt hen aan. Aandeelhouders mikken op snel en hoog rendement, dat wordt niet gehaald door voorzichtige *softies*, maar door durvers. Beurzen en aandeelhouders functioneren niet in een verdelende laat staan ethische omgeving, haast integendeel. Aankondigingen van herstructureringen staan bijna steeds garant voor goede beurscijfers.

Misschien zou het wetsontwerp i.p.v. te verwijzen naar een maximale loonperiode een maximaal bedrag kunnen vastleggen. Want een vergoeding van twaalf maal 400.000 euro dan wel twaalf maal een gewoon maandloon, dat scheelt gelijk toch al beduidend meer dan een slok op een borrel. Een maatregel ook die alle bedrijven dekt, zonder onderscheid van het beurskarakter. Meteen ben je van twee van de meest fundamentele bezwaren van de Raad van State af. Of is de idee van de beperking naast juridisch ook politiek al begraven?