

De Weg naar Eerlijke Beloningen: De Rol van Onafhankelijke Vergoedingsinstellingen in Australië, Finland, Nieuw-Zeeland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk

Dr. Tim Mickler

Instituut Politieke Wetenschap

Universiteit Leiden



Universiteit
Leiden

Auteur

Dr. Tim Alexander Mickler

Afdeling

Instituut Politieke Wetenschappen, Universiteit Leiden

Datum

8-Jan-24

Inhoud

1.	Inleiding	6
1.1	Vergoedingen: Hoeveel en in welke vorm?	6
1.2	Vergoedingen: Wie bepaalt?	8
1.3	Doelstelling rapport.....	9
1.4	Gevalselectie en dataverzameling.....	10
2.	Australië	12
2.1	Commonwealth Remuneration Tribunal	12
2.2	Sub-nationale vergoedingssystemen: Remuneration Tribunals in Australische Staten en Territoria.....	17
2.3	Vergoedingsbeleid: Methoden en procedures.....	23
3.	Finland	30
3.1	Nationale vergoedingsinstellingen: De Vergoedingscommissie	30
3.2	Vergoedingen op regionaal/lokaal niveau.....	35
4.	Nieuw-Zeeland	38
4.1	De Remuneration Authority	38
4.2	Vergoedingsbeleid: Methoden en procedures.....	42
5.	Zweden	50
5.1	Nationale vergoedingsinstellingen: Onafhankelijke commissies voor Parlement en Regering.....	50
5.2	Lokaal niveau:	55
6.	Verenigd Koninkrijk (Engeland)	57
6.1	Nationale vergoedingsinstelling: De Independent Parliamentary Standards Authority.....	57
6.2	Lokaal niveau: Independent Remuneration Panels	60
7.	Conclusie	63
	Literatuur	65

1. Inleiding

In moderne democratieën worden politieke ambtsdragers gecompenseerd met salarissen, toelagen, pensioenrechten en diverse andere vergoedingen voor hun functies bij de overheid. Deze vergoedingen vormen voor de meeste politieke ambtsdragers de enige of primaire bron van inkomsten tijdens de uitoefening van hun politieke functies. Dit was historisch gezien niet altijd het geval. In vroegere periodes waren sommige parlementsleden bijvoorbeeld afhankelijk van bescheiden persoonlijke middelen, vaak gesteund door lokale overheden, aristocratische beschermheren of economische verenigingen (Dickinson, 2019; Wasson, 1991). Financiële ondersteuning voor politieke activiteiten kwam voornamelijk uit twee bronnen: privévermogen, zoals land en andere bezittingen die inkomsten genereerden, en corruptiegelden in openbare ambten die direct winstgevend konden zijn voor politici (Seaward, 2010). In de twintigste eeuw heeft er in veel democratische landen een verschuiving plaatsgevonden van politiek als een parttime activiteit, die voornamelijk werd beoefend door personen met onafhankelijke bronnen van inkomen en rijkdom, naar een fulltime beroep (Dickinson, 2019, p. 14). Dit is het resultaat van een proces van professionalisering dat per land varieert (Borchert & Zeiss, 2003, p. 1).

Ook binnen de democratische theorie was de vergoeding van politieke ambtsdragers een punt van discussie. John Stuart Mill en Benjamin Franklin spraken zich bijvoorbeeld uit tegen de beloning van vertegenwoordigers. Zij waren bezorgd over de mogelijke negatieve gevolgen, en over het type individu dat door dergelijke betalingen tot de politiek zou kunnen worden aangetrokken. Volgens John Stuart Mill zou het belonen van activiteiten in de politiek kunnen leiden tot de aantrekking van individuen uit een lagere klasse. Deze zouden vervolgens voortdurend en mogelijk gewetenloos proberen om de steun van kiezers te verwerven of te behouden door middel van (vaak niet haalbare) beloftes (Mill, 2004, hoofdstuk 10). De vergoeding zou daarom volgens Mill ook alleen de vorm van een compensatie voor tijd moeten hebben, zonder salaris. Aan de andere kant stelt Max Weber in zijn werk 'Politiek als beroep' dat moderne politieke systemen juist zijn ontstaan door de mogelijkheid om politiek werk te belonen. Volgens Weber zijn er slechts twee manieren om een politiek systeem met fulltime politieke inzet te laten functioneren: op een 'honaire' basis, waardoor politiek voornamelijk door rijke ('onafhankelijke') mensen met onverdiende inkomsten zal worden bedreven, of door politiek leiderschap open te stellen voor mensen zonder particuliere middelen, waarbij compensatie noodzakelijk is (Weber, 1919).

Het is tegenwoordig nauwelijks nog controversieel dat politici op zijn minst tot op zekere hoogte moeten kunnen leven van hun werk in de politiek. Liberale democratieën hebben de vraag of hun politici een salaris moeten krijgen allang bevestigend beantwoord. Het principe van betaling voor politiek werk is stevig verankerd in democratische systemen. Niettemin blijft de praktische uitvoering van het betalen van politici een bron van voortdurende discussie.

1.1 Vergoedingen: Hoeveel en in welke vorm?

Een eerste logische vervolgvraag is hoeveel vergoeding politieke ambtsdragers zouden moeten ontvangen. Op basis van een analyse van het politieke discours over deze kwestie in zeventien liberale democratieën stelt Dekker (2012) dat er zeven centrale argumenten zijn die in deze samenlevingen voorkomen. Lage of matige beloningsniveaus worden vaak gerechtvaardigd vanuit het verlangen politici

als ‘gewone’ mensen te laten leven”, of omdat dit als een goed voorbeeld zou dienen (Dekker, 2012, pp. 119–138). Daarnaast zijn er argumenten voor selectie op motivatie (Dekker, 2012, pp. 79–100), die stellen dat politici publieksgericht moeten zijn en daarom aanzienlijk minder zouden moeten verdienen dan wat ze in de particuliere sector zouden kunnen verdienen.

Tegelijkertijd hebben ideeën over ‘goed bestuur’ de argumenten voor een hoge beloning versterkt. Ten eerste kan een hogere beloning worden gerechtvaardigd door de noodzaak om corruptie te voorkomen. Het argument is dat politici die het gevoel hebben dat ze eerlijk worden behandeld wat betreft hun compensatie, zich minder snel gerechtvaardigd voelen om hun positie te gebruiken om illegaal meer te verdienen. Een ander argument dat pleit voor hogere salarissen is dat het met lagere salarissen lastig wordt om gekwalificeerde personen aan te trekken (Dekker, 2012, pp. 55–78).

Volgens sommige studies blijkt inderdaad dat een verhoging van de vergoeding voor politiek werk beter opgeleide, actievere en professionelere kandidaten aantrekt (Braendle, 2015; Ferraz & Finan, 2009; Gagliarducci & Nannicini, 2013). Gegevens van Kotakorpi en Poutvaara (2011) tonen aan dat een verhoging van het salaris van Finse parlementsleden resulteerde in een grotere instroom van hoger opgeleide kandidaten. Hogere lonen maken het over het algemeen waarschijnlijker dat kandidaten die voorheen niet werden gekozen, zich opnieuw verkiesbaar stellen (Palguta & Pertold, 2021). Andere studies vinden echter geen of slechts kleine effecten op de kwaliteit van kandidaten (Marble & Lee, 2018), of zelfs een afname in activiteit (Atkinson et al., 2016) en in sociale diversiteit (Carnes & Hansen, 2016).

Gerelateerd aan de hoogte van de vergoeding is ook de samenstelling van het vergoedingspakket. Hood en Peters (1994) maken onderscheid tussen zichtbare compensatie, zoals salarissen, en minder zichtbare vormen van compensatie, zoals toelagen (‘allowances’ in het Engels). Dickinson (2019, p. 27) beschrijft verschillende soorten toelagen, waaronder ‘formele vergoedingen’, die officieel geen verantwoording vereisen en simpelweg als een vast bedrag worden toegekend, evenals ‘de facto vergoedingen’, die formeel als onkosten gelden en waarvoor bonnetjes of andere certificering nodig zijn. Met name de toegang tot vergoedingsregelingen waarvoor geen kwitantie nodig is, is vanuit het oogpunt van transparantie het meest problematisch. Hoewel dergelijke vergoedingen vaak officieel worden gezien als een vergoeding voor allerlei ‘kosten’ die verband houden met politiek werk, zijn ze vaak in feite extra salaris, aangezien er geen poging wordt gedaan om verantwoording af te leggen over hoe het geld wordt gebruikt, noch om bedragen terug te vorderen die niet voor specifieke doeleinden worden uitgegeven (Dickinson, 2019, p. 27).

Naast salarissen en toelagen onderscheidt Dickinson (2019) nog een derde categorie: ‘overige vergoedingen’. Deze categorie omvat onkosten (‘expenses’) en eventuele speciale pensioenrechten, overgangsbetalingen en ontslagvergoedingen (‘post-mandatory payments’). Onkostenregelingen zijn uitsluitend bedoeld als vergoeding voor onvermijdelijke kosten in verband met politieke mandaten, zoals reiskosten en uitgaven voor tijdelijke huisvesting (of voor een tweede verblijfplaats). Hierbij is het cruciaal om te verifiëren dat de kosten daadwerkelijk zijn gemaakt en voor doeleinden die zijn toegestaan door de betreffende regeling.

Het definiëren van de totale vergoeding in de zichtbare vergoeding (salaris), de minder zichtbare vergoeding (toelagen), en andere vergoedingen (onkosten, pensioenen en ontslagvergoedingen, en middelen in natura) onthult de aanzienlijke complexiteit bij het analyseren van de financiële aspecten

van politieke functies. Puur kijkend naar salarissen is er grote variatie in de hoogte van de salarissen van politici. Misschien de meest bekende uitschieter is de premier van Singapore, die een basissalaris van \$1,61 miljoen ontvangt (World Population Review, 2023). Het gemiddelde jaarlijkse salaris van premiers in de 38 OECD-lidstaten is \$USD 193.102, met een standaardafwijking van \$USD 99.813 (gebaseerd op gegevens van World Population Review, 2023). Data voor parlementsleden uit 2016 in 28 EU-lidstaten laten eveneens een grote spreiding zien. Leden van de Camera dei Deputati in Italië, de Nationalrat in Oostenrijk en de Bundestag in Duitsland hebben allemaal een bruto jaarsalaris van meer dan €100.000, terwijl Kamerleden in Letland, Tsjechië, Hongarije, Polen, Slowakije, Malta, Bulgarije en Roemenië minder dan €30.000 verdienen (TheJournal.ie, 2016).

1.2 Vergoedingen: Wie bepaalt?

Deze variatie in basissalarissen raakt – zoals opgemerkt – echter slechts de oppervlakte. Met name de minder zichtbare toelagen en diverse andere vormen van compensatie compliceren het uitvoeren van landenvergelijkend onderzoek naar de totale vergoeding van politici. Echter laat zelfs dit eerste overzicht van salarissen zien: er is geen universeel aanvaard antwoord gevonden op de vraag “hoeveel?”. In de afgelopen vier decennia is het debat daarom steeds meer overgegaan naar de precieze mechanismen waarmee een bepaald niveau en een bepaalde vorm van de vergoedingen tot stand komen: wie bepaalt de hoogte en de samenstelling van de vergoedingen?

Er zijn enkele casestudies gepubliceerd over specifieke landen die de procedures in kaart brengen (Jones, 2007; Judge, 1984; Lewer & Waring, 2005; Salomon, 2013). Internationaal vergelijkend onderzoek naar de procedures is relatief schaars en wordt vaak gekenmerkt door een focus op specifieke aspecten van wie de vergoedingen bepaalt. McCormick en Tollison (1978) en Sollars (1990) gebruikten binaire variabelen voor de aanwezigheid of afwezigheid van grondwettelijke regels en andere wetten over het vaststellen van salarissen. De meest geavanceerde studies over de instellingen die salarissen vaststellen zijn van Mause (2014) en Dickinson (2019). Mause (2014) analyseert de procedures die worden gebruikt om de salarissen van parlementsleden in nationale parlementen van 27 lidstaten van de Europese Unie vast te stellen. Hieruit blijkt dat in de meeste nationale parlementen de parlementsleden tot op zekere hoogte over hun eigen salaris beslissen (zelfbedieningsmodel). Onafhankelijke organen die salarissen vaststellen bestaan alleen in enkele systemen.

Dickinson (2019) classificeert 30 landen op basis van het bestaan en de mate van betrokkenheid van onafhankelijke instellingen bij het bepalen van salarissen en toelagen van parlementsleden. In de meeste landen (24 van de 30) is geen onafhankelijke instelling betrokken bij het vaststellen van vergoedingen. Er zijn echter verschillen in de mate van betrokkenheid van parlementsleden. In 15 van de 24 landen wordt een laag niveau van controle door parlementsleden waargenomen, gecombineerd met de afwezigheid van een onafhankelijk orgaan ('benchmarked regimes'). Deze landen maken allemaal gebruik van een vorm van benchmarking met automatische implementatie van veranderingen. Er bestaan verschillende mechanismen, zoals het koppelen van salarissen aan een specifieke rang in het ambtenarenapparaat of het relateren aan economische statistieken. Een voorbeeld hiervan is Oostenrijk, waar de salarissen stijgen met het jaarlijkse inflatiepercentage of met de procentuele stijging van de overheidspensioenen, als dat lager is.

In negen van deze 24 landen is er een hoge mate van betrokkenheid van parlementsleden in combinatie met de afwezigheid van enige vorm van onafhankelijke instantie ('traditional regimes'). Zo is het systeem in Duitsland bijvoorbeeld gekoppeld aan een besluit van het Grondwettelijk Hof uit 1975 (Diäten-Urteil) dat parlementsleden uitdrukkelijk verplicht om zelf en "voor het oog van het publiek" over de hoogte van hun vergoeding te beslissen. Wiefelspütz (2001, p. 765) merkt hierover op: "in tegenstelling tot een buitengewoon wijdverspreide mythe, ondervindt de overgrote meerderheid van de parlementsleden het als een last om beslissingen te moeten nemen over hun eigen salaris en pensioen". De leden van de Duitse Bondsdag hebben tussen 1977 en 2023 herhaaldelijk afgezien van een verhoging van hun vergoedingen, waardoor hun vergoedingen aantoonbaar zijn achtergebleven vergeleken met de algemene inkomstentrend.

In zes landen is er een onafhankelijke instantie betrokken bij het bepalen van de vergoeding. In Noorwegen beoordeelt de bezoldigingscommissie ('godtgjøringsutvalg') jaarlijks de bezoldiging van de parlementsleden en geeft advies hierover. De betrokkenheid van parlementsleden blijft echter groot, aangezien het voorstel vervolgens ter stemming wordt gebracht door de parlementsleden (waardoor Noorwegen als een 'supported regime' wordt geclassificeerd). In de andere vijf landen (Australië, Finland, Nieuw-Zeeland, Zweden en het VK) is er een onafhankelijk orgaan dat beslissingen kan nemen die niet kunnen worden gewijzigd of geblokkeerd door parlementen.

1.3 Doelstelling rapport

Deze studies hebben belangrijke bijdragen geleverd aan het in kaart brengen van onafhankelijke instellingen en hun mate van betrokkenheid in verschillende landen. Echter zijn ze gekenmerkt door een expliciete focus op Kamerleden in de lagere Kamers van nationale parlementen. Hierdoor worden regels over ministers of politieke ambtsdragers op subnationaal niveau niet meegenomen. Er is bovendien zeer weinig onderzoek gedaan naar de samenstelling en de specifieke procedures van onafhankelijke organen die een rol hebben gekregen bij het vaststellen van vergoedingen (Horsman, 2003; Lewer & Waring, 2005). Dit rapport zal hierop voortbouwen door in te zoomen op specifieke aspecten die tot nu toe onderbelicht zijn gebleven.

Het onderzoek zal zich concentreren op landen waarin de beloning van politieke ambtsdragers deels of volledig wordt bepaald door externe instanties. Hierdoor leren we meer over hoe deze onafhankelijke organen zijn opgericht, welke bevoegdheden zij hebben en hoe ze vergoedingen bepalen. In plaats van alleen te focussen op Kamerleden in de lagere Kamers van nationale parlementen, zullen we ook dieper ingaan op de werkwijze van onafhankelijke organen die een belangrijke rol spelen bij het bepalen van vergoedingen voor politieke ambtsdragers op zowel nationaal als subnationaal niveau. Het project zal antwoorden geven op de volgende vragen:

1. Wanneer en waarom werden de bezoldigingsorganen opgericht?
2. Hoe zijn de beloningsorganen georganiseerd: hoe zijn ze samengesteld, wie zijn hun leden, wat zijn hun taken?
3. Welke bevoegdheden heeft het betreffende orgaan: adviserend, bindend adviserend of beslissend?
4. Op welke vergoedingen tijdens en na een ambtstermijn van welke politieke ambtsdragers hebben deze organen betrekking?
5. Hoe bepalen ze de vergoedingen van politieke ambtsdragers? Welke systematiek hanteren ze?

6. Hoe houden ze rekening met het politiek-bestuurlijke en publieke debat over vergoedingen? Hoe nemen ze eraan deel?

1.4 Gevalselectie en dataverzameling

De selectie omvat landen waarin de vergoeding van bewindsliden (ministers en staatssecretarissen), parlementsleden en lokale ambtsdragers, zoals burgemeesters en lokale raadsleden, op zijn minst gedeeltelijk wordt vastgesteld door onafhankelijke instellingen. Op basis van deze criteria bestaat het project uit casestudies van vijf landen: Nieuw-Zeeland, dat volledig gecentraliseerd is met één onafhankelijke instelling verantwoordelijk voor zowel het nationale als het subnationale niveau; Australië, dat gedeeltelijk gecentraliseerd is met aparte onafhankelijke instellingen voor het nationale en subnationale niveau; en tot slot drie gevallen waarin verschillende instellingen/regels gelden voor het nationale en het subnationale niveau (Verenigd Koninkrijk met een bijzondere focus op Engeland, Finland, Zweden).

Deze landen zijn onderzocht via deskresearch, waarbij gebruik is gemaakt van systematisch onderzoek van beschikbare schriftelijke en digitale bronnen, zoals officiële rapporten, beleidsstukken en de officiële websites van de betrokken organisaties. We hebben ook gebruikgemaakt van eerder uitgevoerde onderzoeken en casestudies die relevant zijn voor het onderzoeksonderwerp. Deze gegevens zijn verzameld met behulp van een team van student-assistenten.¹ Om de gegevens aan te vullen en te verifiëren, zijn er expertinterviews uitgevoerd. Hiervoor zijn stafleden van de organisaties of experts over de specifieke landen geraadpleegd. Deze interviews zijn uitgevoerd door de hoofdonderzoeker.

Tabel 1: Lijst met interviewpartners per land

Land	Naam	Functie
Australië	Martyn Hagan	Secretaris, Commonwealth Remuneration Tribunal
	Joanne Nava	Senior Adviseur, New South Wales Remuneration Tribunal
	Jim Lloyd	Senior Adviseur, New South Wales Remuneration Tribunal
	Nick Voukelatos	Directeur, Victorian Independent Remuneration Tribunal
Finland	Dr. Pekka Kettunen	Senior Onderzoeker, Universiteit van Tampere en Migratie-Instituut van Finland

¹ Ik wil de student-assistenten Lilli Helin, Alma Rudenlöv Karlsson, Manon van der Nol, Kim Ville, en Stijn Westerhof hartelijk danken voor hun toewijding aan en bijdrage aan dit project.

Nieuw-Zeeland	Geoffrey Summers	Lid, Remuneration Authority ²
	Dallas Welch	Lid, Remuneration Authority
Zweden	Sven Johannisson	Secretaris, Riksdag Remunerations Board ('arvodesnämnd')
	Björn Länsisyrjä	Secretaris van het Ministerial Remunerations Board ('statsradsarvodesnämnden')
Verenigd Koninkrijk	Nicola Hawkey	Specialist Remuneratiebeleid, Independent Parliamentary Standards Authority
	Lee Bridges	Direction of Policy and Engagement, Independent Parliamentary Standards Authority

Daarnaast zijn er schriftelijke reacties ontvangen van Erkki Kurikka (Secretaris, Eduskunta Parliamentary Remuneration Committee, Finland), Mira Matikkala (Senior Specialist, Knowledge Support Unit Eduskunta, Finland), Prof. dr. David Karlsson (Professor in Public Administration, University of Gothenburg, Zweden) en Florence Wyld (Secretaris, Senior Salaries Review Body, Verenigd Koninkrijk).

Het rapport zal in eerste instantie een apart hoofdstuk bevatten voor elk land over de beloning voor politieke ambtsdragers. Hierbij wordt ingegaan op de geschiedenis, organisatie, bevoegdheden, de procedure voor het bepalen van vergoedingen, en in hoeverre deze instellingen deelnemen aan het politiek-bestuurlijke en publieke debat over vergoedingen. Voor landen waarin voor sommige groepen ambtsdragers (bijvoorbeeld ministers) of bestuurslagen geen onafhankelijke instelling betrokken is bij het vaststellen van vergoedingen, zal algemene informatie worden verstrekt over hoe de compensatie en vergoedingen voor deze ambtsdragers worden vastgesteld.

² Het gesprek vond plaats tijdens een vergadering van de Remuneration Authority, waarbij naast Geoffrey Summers en Dallas Welch ook twee analisten aanwezig waren.

2. Australië

2.1 Commonwealth Remuneration Tribunal

2.1.1 Geschiedenis

Australië is een federatie ('Commonwealth') en bestaat uit zes staten (Queensland, West-Australië, Tasmanië, Zuid-Australië, Nieuw-Zuid-Wales en Victoria) en tien federale territoria, waarvan drie interne territoria (Noordelijk Territorium, Jervisbaaiterritorium en Australisch Hoofdstedelijk Territorium, kortweg ACT). Het federale parlement bestaat uit twee Kamers – het Lagerhuis ('House of Representatives') en de Senaat ('Senate'). Vanaf de oprichting van het Australische parlement in 1901³ tot de jaren 1970 waren de parlementaire vergoedingen onderworpen aan zelfregulering door parlementsleden. Volgens sectie 48 van de Australische Grondwet ontvangen alle leden van het parlement een jaarlijkse toelage ('allowance') van 400 pond, "totdat het Parlement anders bepaalt". De basis voor wijzigingen en aanpassingen van deze vergoedingen waren adviezen van onafhankelijke commissies die in opdracht van de toenmalige regeringen zijn uitgevoerd. Soortgelijke ad hoc-commissies zijn bijvoorbeeld opgericht in 1952, 1955, 1959 en in 1971. Het huidige systeem op het federale niveau is gebaseerd op de aanbevelingen van de commissie Kerr uit 1971. Hierin werden de onregelmatige aanpassingen bekritiseerd, evenals het feit dat parlementsleden zich in een bevoorrechte positie bevinden bij de herziening van hun eigen salaris (Parliament of Commonwealth, 1971). De oprichting van een permanente onafhankelijke instelling werd gezien als een oplossing hiervoor.

Er waren hiervoor al drie Staten die deze aanpak voor de bepaling van de parlementaire salarissen hadden: In Zuid-Australië, West-Australië en Tasmanië waren in de jaren 60 zogeheten Remuneration Tribunals⁴ opgericht met de statutaire bevoegdheid om salarissen vast te stellen. Het federale Remuneration Tribunal werd met ingang van 1974 opgericht door de goedkeuring van de Remuneration Tribunal Act 1973. De oprichting van het federale Remuneration Tribunal had als doel om regelmatige evaluatie en onafhankelijk onderzoek naar de parlementaire bezoldiging mogelijk te maken. De relatie tussen het Remuneration Tribunal en het parlement was echter moeizaam. In principe had het Remuneration Tribunal de mogelijkheid door middel van vaststellingen (in het Engels: 'determinations') de vergoeding te bepalen. Desalniettemin bestond er een mogelijkheid voor het parlement om deze af te wijzen, waarvan het parlement regelmatig gebruik maakte (Remuneration Tribunal, 2018). In 1990

³ Het Australische parlement ontstond als gevolg van de Australian Constitution Act 1900.

⁴ Om misverstanden te voorkomen is er in dit rapport voor gekozen om enkel de Engelse term te gebruiken. De term 'tribunaal', in het Nederlands verwijst vaak naar een speciale rechtbank (rechtscollege). In Australië worden 'tribunals' veel gebruikt voor verschillende doeleinden zoals het herzien van administratieve besluiten, het oplossen van verschillen of het nemen van administratieve besluiten (Administrative Appeals Tribunal, 2006).

herwon het parlement zijn bevoegdheid om diverse vergoedingen voor parlementsleden vast te stellen door middel van de Remuneration and Allowances Act 1990 (afgekort: R&A Act) en de Parliamentary Entitlements Act 1990.

Echter bevatte de R&A Act een clause waardoor beslissingen van het Remuneration Tribunal over verschillende onderwerpen, met uitzondering van het basissalaris, voorrang kregen boven de bepalingen van het parlement. Hierdoor werden veel van de bevoegdheden die eerder aan het Remuneration Tribunal waren ontnomen, geleidelijk hersteld in de loop van de tijd. Uiteindelijk maakte een verdere wijziging van de R&A Act, door middel van de Remuneration and Other Legislation Amendment Act 2011, het mogelijk dat beslissingen van het Remuneration Tribunal ook met betrekking tot het basissalaris van parlementsleden (en aanvullend salaris voor parlementaire ambtsdragers) voorrang kregen boven de bepalingen in de R&A Act.

Sinds 2012 (de publicatie van de eerste vaststelling waarin ook de basissalarissen werden bepaald, toen \$185.000) werd het basissalaris verhoogd in overeenstemming met de jaarlijkse herzieningsaanpassingen. Hoewel hiermee het Remuneration Tribunal weer het recht had om alle vergoedingen te bepalen, was de wettelijke situatie inmiddels enigszins complex. Vergoedingen, toelagen en onkosten van parlementsleden waren geregeld door verschillende federale wetten, maar ook verordeningen, besluiten van het Hooggerechtshof en instrumenten van de speciale staatsminister. Regeringsonderzoeken naar parlementaire onkosten tussen 2010 (de Belcher Review) en 2015 kwamen tot de conclusie dat het systeem te ingewikkeld was en moeilijk te beheren. De Belcher Review stelde vast dat er algemene ontevredenheid heerste over het toenmalige systeem, dat sterk administratief was en sterk afhankelijk was van gedetailleerde informatie en verantwoording voor elke uitgave. Er was het gevoel dat het de mogelijkheden van parlementariërs beperkte om hun werk effectief uit te voeren, waarbij ze veel tijd besteedden aan administratieve taken en regelmatig fouten maakten (Martyn Hagan, interview, 20 november 2023).

Een bijkomend probleem was het gebrek aan duidelijke definities van cruciale termen zoals 'parliamentary business', tegenstrijdige interpretaties, een overlappende reeks wetten, bepalingen en regels, evenals een gebrek aan transparantie (Madden & McKeown, 2016, p. 4) In het bijzonder waren de reistoelagen ('travel allowances') onderhevig aan kritiek in het meest recente rapport uit 2015 ("An Independent Parliamentary Entitlements System Review" gepubliceerd in 2016, zie Australian Government, 2016), wat resulteerde in een lijst van 36 aanbevelingen om het systeem te hervormen.

Naar aanleiding van het rapport werd gestart met de implementatie van een nieuw wettelijk kader. Hierbij werden enkele bestaande regelingen afgeschaft, waaronder de Life Gold Pass-regeling, waarmee in aanmerking komende voormalige parlementsleden gedurende hun leven binnen Australië gratis konden reizen (Madden, 2015). De meest ingrijpende verandering was de goedkeuring van de Parliamentary Business Resources (Consequential and Transitional Provisions) Act 2017 (kort: PBR Act) waarmee de 1973 Remuneration Tribunal Act werd gewijzigd.

De wijzigingen in 2017 hadden tot doel een nieuw raamwerk vast te stellen voor vergoedingen, zakelijke middelen en reiskostenvergoedingen voor zowel huidige als voormalige leden van het federale parlement, verenigd onder één wetgevende autoriteit. De PBR Act introduceerde niet alleen een duidelijke scheiding tussen belonings- en onkostenregelingen, maar bracht ook principes in om

vergoedingen te bepalen, waarmee een fundamentele verschuiving in de beleidsprincipes werd bewerkstelligd (Martyn Hagan, interview, 20 november 2023). Volgens het PBR-kader moeten Kamerleden ervoor zorgen dat onkosten voor parlementaire zaken voldoen aan de verplichtingen onder de PBR-wet: waarde voor je geld, uitsluitend bedoeld voor het uitvoeren van parlementaire werkzaamheden, naleving van voorwaarden, eerlijkheid en persoonlijke verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid (Independent Parliamentary Expenses Authority, 2017).⁵

Met de invoering van de PBR Act zijn parlementaire vergoedingen verdeeld in twee stromen: remuneratie, waaronder het basissalaris ('base salary'), aanvullende salarissen ('additional salary') en de kiesdistrictstoelage ('electorate allowance'), enerzijds, en zakelijke middelen, oftewel 'business costs' (waaronder kosten voor kantoorfaciliteiten en -apparatuur, reiskosten, enzovoort) anderzijds. Daarnaast is het Remuneration Tribunal aangewezen als de enige instantie die bevoegd is voor het vaststellen van de beloning, vergoedingen en werkgerelateerde kosten van parlementsleden. In het kader van deze veranderingen is ook de Independent Parliamentary Expenses Authority (IPEA) opgericht. De IPEA is niet betrokken bij het vaststellen van de vergoedingen, echter is zij wel verantwoordelijk voor de verwerking en rapportage van reiskostendeclaraties van parlementsleden en hun medewerkers.

2.1.2 Organisatie en taken

Het federale Remuneration Tribunal bestaat uit 3 leden die worden aangesteld door de gouverneur-generaal van het Gemenebest van Australië (Engels: 'Governor-General of the Commonwealth of Australia'). Deze leden mogen geen functie bekleden in een van de organisaties waarover ze beslissingen nemen met betrekking tot de vaststelling van vergoedingen. Voor het Remuneration Tribunal is dit vastgesteld in de Remuneration Tribunal Act, 1973, Divisie 2, punt 4.

Een persoon kan niet tot lid van het Remuneration Tribunal worden benoemd indien diegene

- a) lid is van het parlement;
- b) een persoon is die is aangesteld of in dienst genomen in het kader van de Public Service Act 1999;
- c) houder is van een openbaar ambt;
- d) een rechter of jurylid is van een federaal gerechtshof of van het Hooggerechtshof van een territorium; of
- e) een persoon is die krachtens een wet dezelfde status heeft als een rechter of jurylid van een rechtbank als bedoeld in lid (d).

De leden worden bijgestaan door een kleine staf van zes mensen (Martyn Hagan, interview, 20 november 2023). De bevoegdheden van het Remuneration Tribunal zijn niet alleen beperkt tot het rapporteren, adviseren en bepalen van vergoedingen voor federale parlementsleden, inclusief ministers en specifieke

⁵ In het Engels: 'Value for money, dominant purpose, conditions, good faith and personal responsibility and accountability'.

parlementaire ambtsdragers (meer hierover hieronder), maar strekken zich ook uit tot gerechtelijke en niet-gerechtelijke ambten van federale rechtbanken en tribunalen. Dit omvat Secretaries of Departments, diverse voltijdse en deeltijdse houders van openbare ambten, en van gespecificeerde statutaire ambten, evenals van enkele uitvoerende ambten. Aangezien de focus van dit rapport ligt op politieke ambtsdragers, zal hier verder worden ingegaan op federale parlementsleden, ministers en parlementaire ambtsdragers.

De officiële beslissingen van het Remuneration Tribunal worden aangeduid als ‘vaststellingen’ (‘determinations’). Wanneer vaststellingen door het Remuneration Tribunal worden voorgelegd aan het parlement, heeft het parlement geen bevoegdheid om een vaststelling te wijzigen of te verwerpen. Hieronder volgt een overzicht over de specifieke vergoedingen die het Remuneration Tribunal bepaalt: Overeenkomstig secties 45 en 46 van de PBR-Act is het Remuneration Tribunal verplicht om ten minste eenmaal per jaar vaststellingen te doen met betrekking tot verschillende zaken voor leden en voormalige leden van het Parlement.

Onder huidig leden vallen bijvoorbeeld: Senatoren; leden van het House of Representatives; een minister of State die geen lid is van de Senaat of van het House of Representatives; en een persoon die President is van de Senaat of van het House of Representatives, maar geen lid is hiervan.. Voormalige leden worden gedefinieerd als iedereen die eerder voldeed aan een van deze criteria maar dat nu niet meer doet. Met betrekking tot bewindslieden (de Prime Minister en diens kabinet) is het Remuneration Tribunal verplicht om jaarlijks een verslag (‘report’) uit te brengen over de vraag of er wijzigingen wenselijk zijn in de salarissen van ministers die uit publieke middelen van het Gemenebest worden betaald. Het Remuneration Tribunal bepaalt deze salarissen niet, omdat dit, volgens de Grondwet, een voorrecht is voor de uitvoerende regering. Het Remuneration Tribunal geeft slechts advies over de salarissen van ministers, en het is aan de regering om binnen dat bereik te bepalen wie wat ontvangt (Martyn Hagan, interview, 20 november 2023). Hier moet wel duidelijk vermeld worden dat ministers, in het Australische parlementaire systeem, in de meeste gevallen lid zijn van het House of Representatives of de Senaat. De premier en de meeste belangrijke ministers zijn hierbij vaak lid van het Huis van Afgevaardigden, omdat de regering in het Lagerhuis wordt gevormd. Dit is echter geen strikte regel en er zijn gevallen bekend van ministers uit de Senaat. Ministers hebben daarom wel recht op het ‘parlementaire basissalaris’ dat wel door het Remuneration Tribunal wordt bepaald.

Voor leden wordt in eerste instantie het basissalaris (‘base salary’) vastgesteld. Een bijzonderheid van het Australische systeem is dat het basissalaris gelijk is voor leden van beide huizen. Deze conventie vindt haar oorsprong in de Australische grondwet, die spreekt van een toelage voor alle leden van het parlement. Terwijl verschillende aanvullende vergoedingen en toelagen, die parlementsleden financiële steun bieden voor de uitvoering van hun werk, kunnen variëren om rekening te houden met verschillen in onkosten, blijft het basissalaris van parlementsleden gelijk. Het basissalaris van parlementsleden volgens de vaststelling van 2023 bedraagt \$225.750. In relatie tot het basissalaris bepaalt het Remuneration Tribunal ook het deel van het basissalaris dat, voor de doeleinden van de Parliamentary

Contributory Superannuation Act 1948⁶, niet geldt als 'parliamentary allowance'. Voor leden was dit \$47.140 in 2023, en voor de aanvullende salarissen bedroeg dit 20% van dat bedrag. Dit percentage werd ook vastgesteld voor de salarissen van ministers⁷ door het Remuneration Tribunal (20% in 2023, zie Remuneration Tribunal, 2023, sectie 2.7).

Naast het basissalaris ontvangen specifieke parlementaire ambtsdragers ('parliamentary office holders') een aanvullend salaris. De Leader of the Opposition krijgt bijvoorbeeld 85% van het basissalaris, terwijl de President van de Senaat en de Speaker van het House of Representatives respectievelijk 75% van het basissalaris ontvangen. Voorzitters van parlementaire commissies krijgen een aanvulling tussen de 11% en 16%, terwijl vicevoorzitters 5,5% krijgen. In de vaststelling van 2023, zoals bepaald door het Remuneration Tribunal, zijn 62 posities gespecificeerd. Een gedetailleerd overzicht van alle percentages is te vinden in Appendix 1. Ook deze percentages worden vastgesteld door het Remuneration Tribunal.

Daarnaast komen parlementsleden in aanmerking voor verschillende toelagen en andere vergoedingen die worden vastgesteld door het Remuneration Tribunal. Een toelage is de electoraatstoelage ('electorate allowance'). Elk parlementslicid, ongeacht of deze in het House of Representatives of in de Senaat zit, ontvangt een jaarlijks bedrag van \$32.000. Dit bedrag kan worden verhoogd op basis van de grootte van het kiesdistrict, met een extra \$6.000 voor kiesdistricten tussen 2.000km² en minder dan 5.000km², en een extra \$14.000 voor kiesdistricten groter dan 5.000km². Leden kunnen ook op verzoek een 'private plated standard vehicle' ontvangen, waarbij diverse specifieke bepalingen afhankelijk zijn van de grootte van het kiesdistrict (zie Remuneration Tribunal, 2023, sectie 3). Als leden ervoor kiezen geen voertuig aan te vragen, kunnen ze in plaats hiervan een vergoeding ontvangen. In 2023 bedroeg deze 'Additional Electorate Allowance' \$19.500 per jaar. Verder is er een onkostenvergoeding voor internet en telefoonservices. Dit omvat kosten zoals de telefoon- en internetverbinding, onderhoud, huur, evenals bel- en dataverbruik in het privéverblijf.

Als laatste bepaalt het Remuneration Tribunal de reiskostenvergoeding ('travel allowance') voor leden die geldt voor reizen om officiële redenen binnen Australië. Hierin worden afhankelijk van de positie van het lid en de locatie van de reis specifieke bedragen vastgesteld. Enkele rollen krijgen over het algemeen en iets hogere toelage: ministers, Leader (of Deputy Leader) van de Opposition in the House of Representatives of van de Senaat, Speaker (of Deputy Speaker) van het House of Representatives, en Chief Whip of Leader van een minderheidspartij (voor een lijst en meer informatie, zie Schedule B in Remuneration Tribunal, 2023).

6 Dit is een wet uit 1948 die betrekking heeft op het pensioenstelsel voor parlementsleden. Het regelt hoeveel bijdrage parlementsleden moeten leveren aan hun pensioen.

7 Zoals aangegeven bepaalt het Remuneration Tribunal niet het salaris van ministers.

Voor oud-leden stelt het Remuneration Tribunal twee onkostenvergoedingen en toelagen vast. Ten eerste is er een vergoeding voor retourreizen via ‘geregelde commerciële vervoersdiensten’ tussen het huis van het oud-lid en Canberra of diens kantoor. In 2023 worden maximaal 3 reizen vergoed die binnen drie maanden plaatsvinden nadat het lid het parlement heeft verlaten (zie ook Remuneration Tribunal, 2023, Artikel 4 voor bijzondere bepalingen). Een tweede toelage is de ‘resettlement allowance’. Deze toelage wordt verstrekt aan politici of openbare functionarissen wanneer ze hun ambt verlaten en is bedoeld om hen te ondersteunen bij de overgang naar een leven buiten de politiek na hun ambtstermijn. De hoogte van deze vergoeding is afhankelijk van hoelang en in welke capaciteit een lid in het parlement heeft gezeten, variërend tussen drie maanden en zes maanden van het basissalaris.

2.2 Sub-nationale vergoedingssystemen: Remuneration Tribunals in Australische Staten en Territoria

2.2.1 Geschiedenis

Elke staat en elk territorium in Australië heeft zijn eigen wetgevende macht, waarbij het parlement unicameraal is in het geval van het Noordelijk Territorium, de ACT en Queensland, en bicameraal in de overige staten. Het Lagerhuis draagt de naam ‘Legislative Assembly’ (‘House of Assembly’ in Zuid-Australië en Tasmanië), terwijl het Hogerhuis de ‘Legislative Council’ is. De leiders van de regering in elke staat en elk territorium worden respectievelijk premiers en ‘chief ministers’ genoemd.

Hoewel in elke regio onafhankelijke vergoedingsinstellingen aanwezig zijn, verliep de ontwikkeling op subnationaal niveau niet gelijktijdig. Over het algemeen is de structuur vergelijkbaar met die op nationaal niveau: in de meeste staten en territoria is er een onafhankelijke instelling verantwoordelijk voor het bepalen van de vergoedingen. Een uitzondering hierop is Nieuw-Zuid-Wales, waar drie verschillende organen de vergoedingen voor verschillende politieke ambtsdragers vaststellen. Hieronder worden de belangrijkste instellingen genoemd, inclusief de wet die tot hun oprichting heeft geleid:

Tabel 2: Overzicht van oprichtingsjaren Remuneration Tribunals in staten en territoria (Australië)

Naam (staat)	Opricht in (naam van wet)
Salaries and Allowances Tribunal (West-Australië)	1975 – Salaries and Allowances Act
Statutory and Other Offices Remuneration Tribunal (Nieuw-Zuid-Wales)	1975 – Statutory and Other Offices Remuneration Act of 1975
Tasmanian Industrial Commission (Tasmanië)	1984 – Industrial Relations Act
Parliamentary Remuneration Tribunal (Nieuw-Zuid-Wales)	1989 – Parliamentary Remuneration Act 1989
Remuneration Tribunal of South Australia (Zuid-Australië)	1990 – Remuneration Act 1990
Local Government Remuneration Tribunal (Nieuw-Zuid-Wales)	1993 – Local Government Act 1993

ACT Remuneration Tribunal (Australisch Hoofdstedelijk Territorium)	1995 – Remuneration Tribunal Act 1995
Remuneration Tribunal (Noordelijk Territorium)	2006 – Assembly Members and Statutory Officers Act
Queensland Local Government Remuneration Commission (Queensland)	2009 – Local Government Act 2009
Queensland Independent Remuneration Tribunal (Queensland)	2013 – Queensland Independent Remuneration Tribunal Act 2013
Victorian Independent Remuneration Tribunal (Victoria)	2019 – Victorian Independent Remuneration Tribunal and Improving Parliamentary Standards Act 2019

De oprichting van subnationale vergoedingsinstellingen is vaak ingegeven door dezelfde motiverende factoren als op nationaal niveau, met name de wens tot regelmatige controle om te bepalen of veranderingen noodzakelijk zijn. Bovendien speelt het feit dat (delen van) het publiek argwanend zijn als parlementsleden zelf verantwoordelijk zijn voor het vaststellen van hun vergoedingen een rol. Een voorbeeld hiervan is te vinden in West-Australië, waar in 1967 al een voorloper van het Salaries and Allowances Tribunal bestond in de vorm van een permanente commissie, bekend als het Parliamentary Salaries Tribunal. Deze commissie werd opgericht om de onregelmatige toetsing van salarisverhogingen mogelijk te maken. De nieuwe commissie moest op periodieke intervallen, met een maximum van twaalf maanden, vaststellingen uitvoeren. Ondanks dat dit de kwestie van “onregelmatige” evaluatie aanpakte, bleef het publiek kritisch. Vooral wanneer de commissie salarissen vaststelde, werden er kritische geluiden in de media gehoord. Deze kritiek leidde tot de erkenning van de noodzaak van de oprichting van een “echt” onafhankelijke instelling (voor meer informatie over de historische context, zie Britton, 2005, pp. 30–34).

In sommige gevallen was de oprichting van subnationale vergoedingsinstellingen ook gekoppeld aan partijpolitieke beloftes. Een voorbeeld hiervan is te vinden in Queensland, waar Campbell Newman (Liberal Democratic Party), toen de nieuwe premier van Queensland, in 2013 met name de problemen in het systeem dat door de voormalige regering was geïmplementeerd benadrukte, in een verklaring over de oprichting van het Queensland Independent Remuneration Tribunal. Voorheen bestond er een wettelijke koppeling tussen de salarissen van Queensland en federale parlementsleden, met meer invloed van parlementsleden op hun eigen vergoeding (The Queensland Cabinet and Ministerial Directory, 2013). Newman beschreef het bestaande systeem als “distorted and manipulated by the former Labor Government” (Queensland Independent Remuneration Tribunal Act, 2013).

2.2.2 Organisatie en taken

De samenstelling van de subnationale vergoedingsinstellingen komt grotendeels overeen met die van het nationale niveau. In West-Australië, Zuid-Australië, Victoria, het Noordelijk Territorium en ACT bestaan de instellingen uit drie leden. In Tasmanië zijn er 5 leden. Er zijn beperkingen met betrekking tot de

maximale termijn, bijvoorbeeld drie jaar in West-Australië, vijf jaar in Victoria en maximaal zeven jaar in Zuid-Australië en Tasmanië.

In al deze staten en territoria zijn deze instellingen verantwoordelijk voor de vergoedingen van politieke ambtsdragers op regionaal en lokaal niveau, zoals burgemeesters, viceburgemeesters en raadsleden in lokale overheden. Er is echter een verschil met betrekking tot de overige groepen waarvoor deze instellingen verantwoordelijk zijn naast de politieke ambtsdragers. Het Victorian Independent Remuneration Tribunal neemt bijvoorbeeld ook beslissingen over vergoedingen voor leidinggevenden in dienst van de Victorian Public Service. De taken van sommige instellingen zijn nog breder. Zo is het Salaries and Allowances Tribunal in West-Australië ook bevoegd om vergoedingen vast te stellen voor de Gouverneur, judicial officers, Senior Public Sector Officers en Chief Executive Officers van government trading enterprises. Een vergelijkbare situatie doet zich voor bij het Remuneration Tribunal van Zuid-Australië, dat niet alleen beslissingen neemt over de vergoedingen voor leden van het parlement en gemeenteraadsleden, maar ook over die voor leden van de rechterlijke macht, voorzitters van andere instellingen, leden van het Parole Board, en andere statutaire ambtsdragers.

In Queensland zijn er twee instellingen die voor het doel van dit rapport van belang zijn. Ten eerste is er het Independent Remuneration Tribunal, bestaande uit drie leden. De taken van deze instelling zijn beperkt tot het vaststellen van de vergoedingen (salarissen en toelagen) van de leden en oud-leden van de Legislative Assembly van Queensland, evenals de rechten van 'cross bench members'⁸ op extra personeel. Voor lokale overheden is de Local Government Remuneration Commission verantwoordelijk. Deze is in 2009 opgericht onder de Local Government Act 2009. De commissie bestaat uit een voorzitter en twee plaatsvervangende commissarissen.

Nieuw-Zuid-Wales heeft een duidelijk andere organisatievorm. In deze staat bestaan drie verschillende instellingen: het Statutory and Other Offices Remuneration Tribunal (kort: SOORT), het Parliamentary Remuneration Tribunal en het Local Government Remuneration Tribunal. Elk tribunal bestaat slechts uit één lid. In dit rapport zal verder alleen worden ingegaan op de eerste twee instellingen, gezien het Statutory and Other Offices Remuneration Tribunal bevoegd is om vaststellingen te maken voor groepen die niet in de focus van dit onderzoek staan, zoals hoger leidinggevend personeel in de overheidsdienst, rechters en magistraten, gerechtsambtenaren en de Gouverneur van New South Wales.

Hoewel alle vergoedingsinstellingen onafhankelijk van elkaar zijn en verschillen in hun focus, bestaat er een informele coalitie. Leden komen jaarlijks samen voor een vergadering om meningen en ideeën uit te wisselen. Enkele praktijken zijn daar uit voortgekomen. De laatste paar jaar zijn ook de medewerkers en ambtenaren erbij betrokken, wat heeft geleid tot het opstellen van een overzicht met vergoedingen. Hiermee krijgen de verschillende instellingen inzicht in de hoogte van verschillende salarissen en

⁸ Dit zijn parlementsleden van partijen die niet openlijk zijn aangesloten bij de regering, noch bij de officiële oppositie.

toelagen, wat nuttig is voor vergelijkingsdoeleinden. De focus ligt echter vooral op rechters, zowel op federaal als staatsniveau (Martyn Hagan, interview, 20 november 2023).

De vervolgvraag is over welke specifieke vergoedingen tijdens en na een ambtstermijn van de politieke ambtsdragers deze instellingen gaan. Allereerst worden de vergoedingen besproken die worden vastgesteld voor leden van het parlement op regionaal niveau. Elke van de vergoedingsinstellingen op het niveau van staten en territoria bepaalt ten eerste het basissalaris en, met uitzondering van Nieuw-Zuid-Wales, het aanvullende salaris. Voor de meeste regio's heeft het aanvullende salaris, net als op het nationaal niveau, betrekking tot 'parlementaire posities', zoals Leader of the Opposition, Speaker of (vice)voorzitter van parlementaire commissies. Vaak wordt er een percentage vastgelegd, maar in sommige gevallen, zoals in Victoria, ook een specifiek bedrag.

Het totale vergoedingspakket is verder opgebouwd uit verschillende toelagen ('allowances'). Er is grote variatie in de verschillende toelagen en bedragen die worden verstrekt, wat een vergelijking enigszins complex maakt. In de volgende sectie zal daarom een overzicht worden gegeven van veelvoorkomende categorieën (inclusief uitzonderingen) en bijzondere regelingen die alleen in specifieke gevallen gelden.

Bijna alle rechtsgebieden verstrekken een electoraatstoelage ('electorate allowance'). Deze is bedoeld om de kosten te dekken voor het verlenen van diensten aan kiezers. Vaak zijn er extra bedragen voor parlementsleden in kiesdistricten met een groter geografisch gebied (zie ook het nationale niveau). In onderstaande tabel staat een overzicht van deze kosten in een aantal regio's en op nationaal niveau. Vergelijkingen van de electoraatsvergoedingen tussen regio's moeten echter met de nodige voorzichtigheid worden behandeld, aangezien het doel en de opzet van deze vergoeding verschillen per context.

Tabel 3: *Electoraatstoelage (in \$p.a.) in verschillende staten (Australië), Juni 2023*

	Gemenebest		Victoria		Nieuw-Zuid-Wales		Zuid-Australië		Tasmanië		Noordelijk Territorium	
Electoraats-toelage	32.000	-	42.155	-	70.355	-	17.815	-	32.394	-	62.036	-
	46.000		50.499		183.255		54.416		53.992		121.036	

Bron: (Victorian Independent Remuneration Tribunal, 2023, p. 77)

Hiernaast bestaat er een aanvullende toelage in Nieuw-Zuid-Wales, Queensland, West-Australië, Victoria en Zuid-Australië. Deze is bedoeld voor het hebben van een kiesdistrictkantoor en om te communiceren met kiezers. De waarde van deze toelage varieert in de verschillende rechtsgebieden, waaronder door:

- de oppervlakte en bevolking van het electoraat (alle staten en territoria)
- Huizen van het parlement (Victoria, Nieuw-Zuid-Wales)
- bepaalde ambtsdragers (Nieuw-Zuid-Wales en Zuid-Australië).

Deze vergoeding heeft verschillende namen (zoals 'office expenses budget', 'communications allowance', 'members allowance'). In Victoria wordt deze toelage omschreven als een bedrag uit het Electorate Office

and Communications Budget (EO&C-begroting). In de vaststelling van 2023 ligt het bedrag tussen de \$93.458 en 130.759. De berekening voor de hoogte van deze vergoeding is redelijk gecompliceerd, zie onderstaande formule:

Figuur 1: Formules voor het bepalen van de EO&C-begroting in een niet-verkiezingsjaar (Victoria, Australië)

<p>Member of the Legislative Assembly:</p> $\text{EO\&C Budget} = \left(\frac{N_V}{88} \times \$0.92 \times I \right) + (N_{ED} \times \$1.22 \times I)$ <p>Member of the Legislative Council:</p> $\text{EO\&C Budget} = \frac{N_V}{88} \times \$2.14 \times I$ <p>where:</p> <p>N_V: total number of voters enrolled in Victoria^(a)</p> <p>N_{ED}: total number of voters enrolled in the electoral district that the MP represents^(a)</p> <p>I: indexation factor^(b)</p>
--

Bron: Victorian Independent Remuneration Tribunal (2023, p. 57)

Parlementsleden in de meeste staten en territoria hebben het recht om een motorvoertuig aan te vragen dat zij mogen gebruiken als parlements lid ('motor vehicle allowance'). In veel staten en territoria kunnen parlementsleden ervoor kiezen om geen motorvoertuig aan te vragen. In plaats daarvan mogen zij de toelage voor een motorvoertuig gebruiken om de kosten van autohuur, taxi's en andere soortgelijke diensten te financieren. Parlementsleden uit Queensland kunnen hun autovergoeding gebruiken voor de aankoop van een privévoertuig (Victorian Independent Remuneration Tribunal, 2023, p. 79).

Verder heeft elk rechtsgebied zijn eigen unieke systeem van reis- en vervoervergoedingen ('travel/transport allowance') die door de vergoedingsinstellingen worden bepaald. Dit zijn de bedragen die door leden van het parlement mogen worden gedeclareerd voor de daadwerkelijk gemaakte kosten tijdens het uitvoeren van hun publieke functies. Er kunnen vier verschillende types worden onderscheiden:

1. Parlementsleden in alle Australische regionale parlementen ontvangen een vergoeding voor vervoerskosten voor reizen binnen Australië ('domestic travel allowance').
2. De meeste jurisdicties in Australië verstrekken een vergoeding aan parlementsleden, die de kosten dekt van logies, maaltijden en bijkomende kosten voor binnenlandse reizen met overnachting ('travel allowance'). De waarde van de vergoeding varieert per rechtsgebied op basis van factoren zoals bestemming, het type accommodatie en de functie die een parlements lid bekleedt. Vaststellingen van de specifieke vergoedingsinstellingen noemen de specifieke bedragen vaak in een appendix.
3. In Victoria, Nieuw-Zuid-Wales, Queensland, West-Australië, Zuid-Australië en het Noordelijk Territorium bestaat er een parlementaire ambtsvergoeding – een 'parliamentary accommodation sitting allowance' (PASA) – voor parlementsleden die een tweede verblijfplaats hebben in de plaats waar het parlement bijeenkomt om hun publieke taken uit te voeren.

Parlementsleden die aanspraak maken op de PASA mogen vaak geen aanspraak maken op de reiskostenvergoeding voor verblijven binnen de hoofdstad.

4. In Victoria en het Australisch Hoofdstedelijk Territorium krijgen parlementsleden een aparte internationale reiskostenvergoeding. In West-Australië omvat de 'parlementaire reis- en studietoelage' voor MP's ook de kosten van internationale reizen. In andere staten en territoria wordt geen aparte vergoeding voor internationale reizen verstrekt.

Naast deze vergoedingen zijn er nog verschillende toelagen, die in sommige rechtsgebieden van toepassing zijn en door de respectieve vergoedingsinstelling wordt bepaald. Hieronder zijn een aantal bijzondere toelagen per staat/territorium:

- Nieuw-Zuid-Wales:
 - Skills development allowance: Deze vergoeding is voor leden en hun ondersteunende staf voor het trainen van onder andere media skills.
 - Sydney allowance: Deze vergoeding is voor leden die niet in Sydney, noch in non-metropolitan electorates wonen. De vergoeding compenseert voor kosten zoals accommodatie en eten. Deze vergoeding kan alleen worden geclaimd als een lid meer dan 70km buiten Sydney woont.
 - Electorate/Zone to Sydney Travel: Deze vergoeding is voor specifieke leden die met het vliegtuig mogen reizen van en naar Sydney.
- Queensland:
 - Additional staff member: Het Queensland Independent Remuneration Tribunal bepaalt de rechten van cross bench members op extra personeelsleden krachtens de wet.
 - Noordelijk Territorium: Child care: Een lid krijgt een vergoeding voor kinderopvang buiten de uren tussen 07:00 en 18:00 maandag tot en met vrijdag (maximum van \$5.000 per jaar)
- West-Australië:
 - Parliamentary Travel and Study Allowance: Deze vergoeding is bedoeld voor leden die kosten maken voor het reizen terwijl ze parlementaire zakendoen, en voor het bijwonen van cursussen die bijdragen aan de functie van parlements lid (max. \$27.000 p.a.)

Al deze vergoedingen gaan over zittende leden. Er zijn ook enkele vergoedingen voor de tijd na hun parlementaire functie. In alle rechtsgebieden behalve Nieuw-Zuid-Wales en Tasmanië bestaat er een 'transition allowance' (ook 'separation payment' of 'resettlement allowance' genoemd) (Madden, 2022). Deze vergoeding is voor alle leden en wordt uitgekeerd op het moment dat een lid niet wordt herkozen, met pensioen gaat of ontslag neemt. Zuid-Australië en Queensland bieden alleen een vergoeding voor parlementsleden die niet vrijwillig het parlement verlaten. Voor de hoogte van deze vergoeding wordt gekeken naar het aantal zittingsperiodes waarin een lid in het parlement heeft gezeten. In West-Australië, bijvoorbeeld, ontvangen leden die één zittingsperiode hebben gehad maximaal 3 maanden basissalaris. Voor twee zittingsperiodes geldt maximaal 6 maanden basissalaris. Voor drie of meer termijnen geldt maximaal 9 maanden basissalaris. In het Noordelijk Territorium krijgt een oud-lid minimaal 4 maanden basissalaris en wordt er voor ieder jaar dat het lid actief is geweest een extra maand opgeteld, met een maximum van 12 maanden. In de andere gevallen is deze vergoeding op subnationaal niveau geregeld in een wet, en wordt deze niet bepaald door de vergoedingsinstelling (zie bijvoorbeeld voor Victoria sectie 7E: Separation payment in Parliamentary Salaries, Allowances and Superannuation Act 1968).

2.3 Vergoedingsbeleid: Methoden en procedures

De vergoedingsinstellingen hebben een aantal middelen om een beslissing te nemen over het vaststellen van de vergoedingen van leden van het parlement. Het federale Remuneration Tribunal mag, volgens de Remuneration Tribunal Act 1973, Part 2.2, Sectie 11, zichzelf informeren en geschreven en mondelinge verklaringen in ontvangst nemen. De wet geeft verder vrijheid aan de leden door vast te stellen dat de vergoedingsinstelling geen bepaalde formele procedure hoeven te volgen en niet gebonden zijn aan de standaardregels van bewijsvoering die doorgaans worden gevolgd in formele rechtbankprocedures. Dezelfde regels zijn ook van toepassing op vergoedingsinstellingen op subnationaal niveau.

De stafleden van de vergoedingsinstellingen leveren voorbereidend werk door veel ruwe data aan te leveren en ook door contact te zoeken met politieke ambtsdragers in de relevante organisaties, om te zien of deze problemen of zorgen hebben (Martyn Hagan, interview, 20 november 2023). Voor regionale vergoedingsinstellingen begint het proces van herziening vaak met een aankondiging in een lokale krant of website. Hierin wordt een oproep gedaan aan politieke ambtsdragers om inzendingen te ontvangen. Er worden in dit proces ook politieke ambtsdragers actief benaderd. In het Noordelijk Territorium, bijvoorbeeld, werden in het verleden aan het begin persoonlijke brieven gestuurd naar verschillende groepen, zoals de leden van het parlement, de commissaris voor werkgelegenheid en de auditeur-generaal. Daarnaast zijn alle parlementsleden uitgenodigd voor een interview (Remuneration Tribunal Northern Territory, 2021). Vergoedingsinstellingen geven aan dat met name op lokaal niveau veel gebruik wordt gemaakt van inzendingen en dat het aantal inzendingen toeneemt (Remuneration Tribunal South Australia, 2021, p. 6). Dit zou kunnen worden verklaard door de grotere groep politici, de grotere variatie aan contexten, maar ook door het feit dat herzieningen van lokale politieke ambtsdragers minder vaak voorkomen dan voor parlementsleden (vaak elke 3 of 4 jaar in plaats van jaarlijks).

Om de specifieke factoren te bepalen die de besluitvorming ondersteunen, is gekeken naar de verklaringen van de instellingen met betrekking tot de herziening van de bezoldiging. In veel verklaringen benadrukken de instellingen (op nationaal en subnationaal niveau) dat er een gevoelige balans moet worden gemaakt bij het nemen van hun beslissingen. Aan de ene kant houden de instellingen in overweging dat de vergoedingen op een niveau moeten zijn dat geschikte mensen aantrekt voor de posities en hoog genoeg is om de juiste mensen te behouden. Aan de andere kant is het ook een doel om de vergoedingen onder het niveau van de particuliere sector te houden.

Voor nationale parlementsleden raadpleegt het Remuneration Tribunal diverse bronnen, waaronder gegevens van de Reserve Bank of Australia, het Australische Bureau voor Statistiek, en trends in de salarissen zowel in de publieke als private sector. Een essentiële informatiebron hierbij vormen de uitkomsten van de jaarlijkse loonherzieningen van de Fair Work Commission (FWC), een cruciale speler in het Australische arbeidslandschap. Er worden verder diverse economische factoren in overweging genomen, waaronder trends in het bruto binnenlands product, de consumentenprijsindex, het werkloosheidscijfer, het streefcijfer voor de contante rente, het salaris voor de Australische overheidsdienst, de gemiddelde jaarlijkse loonsverhoging voor federale ondernemingen, en de loonprijsindex.

Soortgelijke factoren spelen ook een rol bij de beslissingen voor parlementsleden op staats- en territoriaal niveau. Vergoedingsinstellingen geven aan rekening te hebben gehouden met het gemiddelde

weekloon, de consumentenprijsindex, de loonprijsindex, en de economische groei en de indexeringspercentages van de overheid van de betreffende staten en territoria. Breder wordt er gekeken naar de economische vooruitzichten van de Reserve Bank van Australië, en naar overheidsdocumenten die betrekking hebben op de overheidsfinanciën, zoals het Government Financial Projections Statement of het Public Sector Wages Policy Statement. De context speelt ook een grote rol in de overweging. Zo werd in de afgelopen jaren ook aangegeven dat de bovengenoemde indicatoren worden beïnvloed door Covid-19 en dat er daarom naar een grotere trend moet worden gekeken. Ook worden ontwikkelingen van vergoedingen van leden van het nationale parlement en andere parlementen op regionaal niveau meegenomen. Richtlijnen die zijn uitgegeven door het Australian Taxation Office over parlementaire vergoedingen dienen hierbij als leidraad in het vaststellen van de vergoedingen. Wel mag het basissalaris van de leden van regionale parlementen niet hoger zijn dan het basissalaris van de parlementsleden van het nationale parlement.

Op het lokale niveau zijn beslissingen over vergoedingen⁹ vaak complexer, gezien de grote variatie aan verschillende contexten waarin gemeenteraden en burgemeesters fungeren. Omdat een 'one size fits all'-benadering voor vergoedingen tekortschiet, werken instellingen op basis van vergoedingscategorieën voor lokale overheden. Een van de meest cruciale beslissingen, die vaak een bron van onenigheid is tussen instellingen en gemeenten, is dan ook het vaststellen tot welke categorie elke lokale overheid behoort.

In grote lijnen worden beslissingen over deze categorieën beïnvloed door wettelijke bepalingen over factoren die de instellingen als relevant moeten beschouwen voor de vaststelling van de categorieën. Een van de meest voor de hand liggende (en veel gebruikte) factoren voor het vaststellen van de categorie waartoe een gemeenteraad behoort, is simpelweg de bevolkingsgrootte op basis van de gegevens van het Australian Bureau of Statistics. In Queensland zijn er bijvoorbeeld momenteel acht vergoedingscategorieën voor gemeenteraden. Over het algemeen vallen raden met de kleinste bevolking in categorie 1 en raden met de grootste bevolking in categorie 8.¹⁰

De indeling kan echter ook op basis van meer factoren worden gemaakt. In Zuid-Australië stelt artikel 76, lid 3, van de Local Government Act South Australia (1999) dat de instelling bij het nemen van een besluit rekening moet houden met de bevolkingsgrootte, de financiële positie van de gemeente, en alle relevante economische, sociale, demografische en regionale factoren in het gebied van de gemeenteraad. Ook moeten ze de verhouding tussen het aantal leden en het aantal belastingbetalers meenemen. In Nieuw-

9 De wet spreekt van een vergoeding in de zin van 'allowance', die niet bedoeld is als een salaris.

10 Historisch gezien varieerde de methode om gemeenteraden in categorieën in te delen. Tussen 2007 en 2014 wees de Commissie raden toe aan een van de tien categorieën, maar in 2015 besloot de Commissie om de eerder genoemde 'speciale categorie' en de categorieën 1 en 2 niet langer te gebruiken. De Commissie introduceerde een nieuwe categorie (categorie 2) die zich tussen de eerdere categorieën 3 en 4 bevond, en hernummerde de categorieën van 1 tot en met 8.

Zuid-Wales worden de categorieën bepaald op basis van de criteria in sectie 240 van de Local Government Act New South Wales (1993):

- het fysieke terrein van de gebieden
- de bevolking van de gebieden en de spreiding van de bevolking
- de aard en omvang van de activiteiten van elke gemeente
- de aard en omvang van de ontwikkeling van gebieden
- de diversiteit van de gemeenschappen die worden bediend
- de regionale, nationale en internationale betekenis van de raad

Op basis hiervan zijn in New South Wales dertien categorieën vastgesteld (New South Wales Local Government Remuneration Tribunal, 2023), zie Tabel 4.

Tabel 4: Categorieën van general purpose councils (Nieuw-Zuid-Wales)

Metropolitan	Non-Metropolitan
Principal CBD	Major Regional City
Major CBD	Major Strategic Area
Metropolitan Major	Regional Strategic Area
Metropolitan Large	Regional Centre
Metropolitan Medium	Regional Rural
Metropolitan Small	Rural Large
	Rural

Er is over het algemeen een trend om de indeling op basis van steeds complexere criteria vast te stellen. Ook in het eerder genoemde Queensland is er in 2023 een voorstel gedaan om categorieën te creëren waarbij het primaire criterium door de inkomsten van een gemeente wordt gevormd. Vervolgens wordt een indeling gemaakt op basis van de spreiding van de bevolking, de jaarlijkse bevolkingsgroei, een 'index of relative socio-economic disadvantage decile', en een aantal kwalitatieve criteria die de complexiteit van de gemeenteraad beschrijven. Op basis hiervan wordt een gemeenteraad vervolgens ingedeeld in een van de achttien categorieën (Queensland Local Government Remuneration Commission, 2023).

De indeling is een vrij cruciale beslissing, aangezien deze het maximumbedrag van de vergoeding bepaalt die aan de raadsleden in elk van de categorieën moet worden betaald. Hierdoor is de indeling vaak een twistpunt tussen gemeentes en instellingen. In veel rapporten wordt daarom ook ingegaan op specifieke inzendingen en argumenten van gemeenteraden die een nieuwe categorie willen of een nieuwe indeling van hun eigen raad (zie New South Wales Local Government Remuneration Tribunal, 2023, voor een uitgebreide lijst met bezwaren over categorisering en reacties van de instelling). Voor het bepalen van de maximale vergoeding die bij elke categorie hoort, worden vervolgens weer factoren gebruikt die gelijk

zijn aan de factoren voor de vergoedingen van parlementsleden, waarbij rekening wordt gehouden met verschillende economische en arbeidsmarkt-gerelateerde factoren.

Tijdens de interviews is gesproken over de mate waarin de vergoedingsinstellingen deelnemen aan het publieke debat. Tijdens het proces van besluitvorming betrekken de vergoedingsinstanties het publiek niet direct, maar leggen in plaats daarvan sterk de nadruk op transparantie en het verstrekken van uitgebreide informatie over hoe beslissingen worden genomen (Martyn Hagan, interview, 20 november 2023). Bovendien is het een bewuste keuze om zich afzijdig te houden van media-aandacht, met de focus op het behouden van het beeld van onafhankelijkheid en rechtvaardigheid (Jim Lloyd, interview, 6 november 2023). Het is niet gebruikelijk dat leden van de vergoedingsinstelling, bijvoorbeeld, deelnemen aan publieke praatprogramma's om de situatie uit te leggen.

Appendix

Appendix 1: Overzicht van 'parliamentary office holders' (Australië, nationaal level)

Office holder	Percentage base salary
Leader of the Opposition	85%
President of the Senate	75%
Speaker of the House of Representatives	75%
Deputy Leader of the Opposition	57.5%
Leader of the Opposition in the Senate	57.5%
Leader of a minority party with more than 10 members in the Parliament	45%
Leader of a minority party with up to 10 members in the Parliament	42.5%
Manager of Opposition Business in the House of Representatives	27.5%
Chief Government Whip in the House of Representatives	26%
Shadow Minister (see clause 2.4.2)	25%
Manager of Opposition Business in the Senate	25%
Chief Opposition Whip in the House of Representatives	23%
Shadow Minister (see clause 2.4.3)	20%
Deputy President and Chair of Committees in the Senate	20%
Deputy Speaker in the House of Representatives	20%
Deputy Leader of the Opposition in the Senate	20%
Chief Government Whip in the Senate	20%
Chief Opposition Whip in the Senate	18%
Second Deputy Speaker in the House of Representatives	13%
Whip in the House of Representatives of a Government party with more than 10 Members in the House	13%
Whip in the House of Representatives of an Opposition party with more than 10 Members in the House	12%

Whip in the House of Representatives of a minority party with at least 5 members in the House	9%
Whip in the Senate of a minority party with at least 5 senators	9%
Government Deputy Whip in the Senate	5%
Opposition Deputy Whip in the Senate	5%
Deputy Whip in the House of Representatives of a Government party with more than 10 Members in the House	3%
Deputy Whip in the House of Representatives of an Opposition party with more than 10 Members in the House	3%
Member of the Speaker's Panel in the House of Representatives	3%
Temporary Chairman of Committees in the Senate	3%
Deputy Whip in the House of Representatives of a minority party with at least 5 members in the House	2%
Chair of the Joint Statutory Committee of Public Accounts and Audit	16%
Chair of the Joint Statutory Committee on Public Works	16%
Chair of the Joint Standing Committee on Foreign Affairs, Defence and Trade	16%
Chair of the Joint Standing Committee on Treaties	16%
Chair of the Joint Standing Committee on Electoral Matters	16%
Chair of a Joint Statutory Committee or Joint Standing Committee, not otherwise specified (except the Joint Standing Committee on the Parliamentary Library)	11%
Chair of a Senate Legislative and General Purpose Standing Committee	11%
Chair of a House of Representatives General Purpose Standing Committee	11%
Chair of a Joint Select Committee or Select Committee in the Senate or the House of Representatives	11%
Chair of an Investigating Standing Committee established by resolution of either House	11%
Chair of the Senate Standing Committee of Privileges	11%
Chair of the House of Representatives Standing Committee of Privileges	11%
Chair of the Senate Standing Committee for the Scrutiny of Delegated Legislation	11%
Chair of the Senate Standing Committee for the Scrutiny of Bills	11%

Chair of the House of Representatives Standing Committee on Procedure	11%
Deputy Chair of the Joint Statutory Committee on Public Accounts and Audit	8%
Deputy Chair of the Joint Statutory Committee on Public Works	8%
Deputy Chair of the Joint Standing Committee on Foreign Affairs, Defence and Trade	8%
Deputy Chair of the Joint Standing Committee on Treaties	8%
Deputy Chair of the Joint Standing Committee on Electoral Matters	8%
Deputy Chair of a Joint Statutory Committee or Joint Standing Committee, not otherwise specified (except the Joint Standing Committee on the Parliamentary Library)	5.5%
Deputy Chair of a House of Representatives General Purpose Standing Committee	5.5%
Deputy Chair of a Joint Select Committee or Select Committee in the Senate or the House of Representatives	5.5%
Deputy Chair of an Investigating Standing Committee established by resolution of either House	5.5%
Deputy Chair of the Senate Standing Committee of Privileges	5.5%
Deputy Chair of the House of Representatives Standing Committee of Privileges	5.5%
Deputy Chair of the Senate Standing Committee for the Scrutiny of Delegated Legislation	5.5%
Deputy Chair of the Senate Standing Committee for the Scrutiny of Bills	5.5%
Deputy Chair of the House of Representatives Standing Committee on Procedure	5.5%
Chair of the Senate Standing Committee of Senators' Interests	3%
Chair of the House of Representatives Committee of Members' Interests	3%
Chair of a Parliamentary Committee concerned with public affairs rather than the domestic affairs of Parliament not otherwise specified	3%

Bron: Remuneration Tribunal (Members of Parliament) Determination (No.2) 2023

3. Finland

3.1 Nationale vergoedingsinstellingen: De Vergoedingscommissie

Finland is een parlementaire republiek met een eenkamerparlement van 200 leden ('Eduskunta'). De president ('Suomen tasavallan presidentti') is het staatshoofd. De president heeft de officiële bevoegdheid om ministers te benoemen, is belast met de uitvoerende macht en speelt een rol bij het vormgeven van het buitenlands beleid in samenwerking met het kabinet. Hoewel de president feitelijk beperkte politieke macht heeft, heeft deze de taak wetten te ondertekenen en kan deze advies inwinnen bij een constitutionele commissie over wetsvoorstellen. In het Finse systeem is er sprake van ministeriële verantwoordelijkheid, en het kabinet vervult een centrale rol binnen dit kader. De Finse regering ('Suomen valtioneuvosto') bestaat uit een premier en 11-19 ministers.

In dit hoofdstuk zal primair worden ingegaan op de onafhankelijke parlementaire Vergoedingscommissie binnen het Finse parlement ('Palkkiotoimikunnan', Engels: 'Remuneration Committee'). Deze is ingesteld om te beslissen over de maandelijkse salarissen van parlementsleden en, indirect, bewindslieden. Hiervoor zal kort de situatie rondom de president worden besproken. De jaarlijkse vergoeding van de president en diverse andere rechten gerelateerd aan vergoedingen worden geregeld in de Wet op het salaris van de president (Laki Tasavallan Presidentin Palkkiosta 2011). Wijzigingen in de wet door het parlement zijn meestal gebaseerd op voorstellen van de regering. In 2006 werd de compensatie op initiatief van de regering verhoogd van €102.000 naar €126.000 en vervolgens opnieuw verhoogd naar €160.000 in 2012: zie voor 2006 het Voorstel van de regering aan het parlement tot wijziging van §1 in de wet op het salaris van de president, ('Hallituksen Esitys Eduskunnalle Laiksi Tasavallan Presidentin Palkkiosta Annetun Lain 1 §:N Muuttamisesta') 2006. De verhoging werd in beide gevallen verklaard door de stijging van de loonindex voor de publieke sector ('valtiosektorin ansiotasoindeksi') en de stijging van de consumentenprijsindex ('kuluttajahintaindeksi'). In 2013 werd de vergoeding op verzoek van president Sauli Niinistö, in het kader van overheidsbezuinigingen, teruggebracht tot het niveau van 2006 (€126.000). Sindsdien is het jaarsalaris op hetzelfde niveau gebleven. In oktober 2023 publiceerde de regering het Voorstel van de regering aan het parlement tot wijziging van §1 in de wet op het salaris van de president om de vergoeding weer te verhogen naar €160.000 ('Hallituksen Esitys Eduskunnalle Laiksi Tasavallan Presidentin Palkkiosta Annetun Lain 1 §:N Muuttamisesta' [] 2023).

3.1.1 Geschiedenis Parlementaire Vergoedingscommissie

Vóór 2000 werd de bezoldiging van parlementsleden bepaald door de Wet op de vergoeding van vertegenwoordigers ('Laki Edustajanpalkkiosta' 1947). Het belangrijkste principe met betrekking tot de hoogte van het salaris van de parlementsleden is hierbij dat de parlementsleden de bezoldiging moeten ontvangen die nodig is om hun taken naar behoren uit te voeren. De bezoldiging moet bijdragen tot het creëren van voldoende voorwaarden voor de onafhankelijkheid van de parlementsleden, zoals bedoeld in de grondwet.

Op basis hiervan kwamen parlementsleden in aanmerking voor een salaris dat zeven salarisschalen lager was dan dat van ministers. De salarisschalen werden jaarlijks vastgesteld in CAO-onderhandelingen met de vakbonden. In 1970 richtte het parlement een commissie van 21 personen op, de

Vergoedingscommissie van het parlement ('Eduskunnan palkkavaltuuskunta'), om toezicht te houden op de onderhandelingen en de CAO namens het parlement. De salariscommissie bestond uit ten minste 21 parlementsleden, die door het parlement werden benoemd. Hoewel de wet nog steeds de maandelijkse vergoeding bepaalde, waren parlementsleden via de commissie meer betrokken bij collectieve arbeidsovereenkomsten.

In 2000 dienden negen parlementsleden een wetsvoorstel in om de Wet op de vergoeding van parlementsleden te wijzigen. Het voorstel beoogde de oprichting van een onafhankelijke parlementaire Vergoedingscommissie ('Palkkiotoimikunnan'), bestaande uit drie leden. De oprichting werd gezien als een noodzakelijke stap om ervoor te zorgen dat de parlementsleden over voldoende economische middelen beschikken om als volksvertegenwoordigers te functioneren. Uit onderzoek bleek dat de vergoeding van parlementsleden in Finland 15-23% lager was dan die van overheidsambtenaren: zie het Wetsvoorstel 61/2000 ('Lakialoite 61/2000 vp'). Het voorstel werd ondersteund door een vergelijkend onderzoek, waaruit bleek dat de bezoldiging van de Finse parlementsleden in 1998 de op één na laagste was van alle EU-lidstaten. De voorstellen van de bezoldigingscommissie moesten echter worden goedgekeurd door het Bureau van het Parlement ('Eduskunnan kansliatoimikunta'), dat bestaat uit de voorzitter (spreker), de twee plaatsvervangende sprekers en vier parlementsleden en hun plaatsvervangers.

In 2003 werd een nieuw wetsvoorstel ingediend om beslissingen over de vergoeding van parlementsleden uitsluitend te laten nemen door de parlementaire bezoldigingscommissie. In het voorstel wordt beargumenteerd dat de verandering het besluitvormingsproces voor het publiek zou verduidelijken en de parlementsleden definitief zou scheiden van het bepalen over hun beloning. Het voorstel werd op 17 juni met 144 stemmen voor en 18 stemmen tegen aangenomen en op 1 augustus 2003 goedgekeurd. Hiermee is de onafhankelijke parlementaire Vergoedingscommissie volledig verantwoordelijk voor het vaststellen van het maandsalaris van parlementsleden op basis van bevoegdheden die voortvloeien uit de wet op de bezoldiging van parlementsleden.

3.1.2 Organisatie en taken

De rechtspositie en taken van de parlementaire Vergoedingscommissie zijn vastgelegd in de Wet op de bezoldiging van parlementsleden. De commissie bestaat uit drie leden, die geen parlementsleden of parlementaire ambtenaren mogen zijn. Ze worden gekozen door de voorzitters van het parlement voor een termijn van vier jaar en worden ondersteund door een secretaris. De huidige leden van de commissie zijn twee keer herbenoemd en maakten al deel uit van de ambtstermijnen 2013-2016 en 2017-2020. Ze bekleden momenteel functies in de huidige termijn van 2021-2024. Er is geen beperking voor het aantal zittingstermijnen van commissieleden. De huidige commissie staat onder leiding van advocaat Jouni Ekuri, een ervaren expert in arbitrage van collectieve arbeidsovereenkomsten. De twee andere leden zijn voormalig ombudsman Riitta-Leena Paunio en voormalig secretaris-generaal van de Finse vakbonden Seppo Junntila.

Enkele voormalige commissieleden uit de periode 2000-2013 zijn onder andere de voormalige diplomaat Jaakko Iloniemi, voormalig secretaris-generaal van de Vereniging van Finse lokale en regionale overheden; Jussi-Pekka Alanen, voormalig plaatsvervangend ombudsman; Prof. Pirkko K. Koskinen, voormalig directeur-generaal van de Sociale Verzekeringsinstelling van Finland; en andere voormalige

vakbondsleiders. Alle leden zijn erkende experts op hun vakgebied en hebben kennis van zowel het algemene beloningsbeleid als het parlementaire werk.

De parlementaire Vergoedingscommissie bepaalt de bedragen van de maandelijkse salarissen ('edustajanpalkkio') voor parlementsleden en de voorzitters van het parlement. Finland heeft een bijzondere regeling, aangezien het salaris afhankelijk is van het aantal jaren in het parlement. In 2023 ontvangen parlementsleden een maandsalaris van €7.137. Het salaris wordt verhoogd tot €7.494 na vier jaar in het parlement en tot €7.993 voor leden die 12 jaar in het parlement zitten. De voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters ontvangen een bezoldiging waarvan de hoogte buiten deze drieledige structuur valt. De voorzitter ontvangt een maandsalaris van €14.448, en plaatsvervangende voorzitters ontvangen €11.266 (Eduskunta, 2023b). Het maandsalaris en de aanvullende vergoedingen voor voorzitters zijn belastbaar inkomen.

Daarnaast is de commissie verantwoordelijk voor het vaststellen van de aanvullende maandelijkse vergoeding voor voorzitters van parlementaire commissies ('valiokunta') en subcommissies ('jaosto'). Deze voorzitters ontvangen een extra maandelijkse vergoeding die varieert van €530 tot €1.323, afhankelijk van de grootte en politieke invloed van de subcommissies. De hoogste vergoeding wordt toegekend aan de voorzitters van de Grote Commissie van het Parlement ('suuri valiokunta'), belast met EU-aangelegenheden; de commissie constitutioneel recht ('perustuslakivaliokunta'); de commissie buitenlandse zaken ('ulkoasiainvaliokunta'); de commissie financiën ('valtiovarainvaliokunta'); en de auditcommissie ('tarkastusvaliokunta'). De Vergoedingscommissie bepaalt ook de maandelijkse vergoeding voor fractieleiders ('eduskuntaryhmän puheenjohtaja'). Een fractievoorzitter ontvangt €1.323 als de fractie 16 of meer parlementsleden heeft en €803 als de fractie 3-15 parlementsleden heeft.

Naast deze vergoedingen hebben parlementsleden ook recht op verdere vergoedingen die niet door de Vergoedingscommissie worden bepaald. Ten eerste is er een belastingvrije vergoeding voor algemene onkosten ('kulukorvaus'). Het recht op deze vergoedingen is vastgelegd in de Wet op de vergoeding van parlementsleden. De hoogte van de vergoeding varieert tussen 30% en 55% van de salarisschaal A27 van de staat, en is afhankelijk van het kiesdistrict en de woonplaats van het parlements lid. Als het parlements lid wordt gekozen uit Helsinki of Uusimaa, kiesdistricten die zich beide in de nabijheid van het parlementsgebouw bevinden, heeft het parlements lid recht op 30% (€986,81). Een afgevaardigde die is gekozen uit een ander kiesdistrict dan Helsinki of Uusimaa ontvangt een onkostenvergoeding van 40% (€1.315,75). Als het parlements lid uit een ander kiesdistrict wordt gekozen, maar een appartement in het stadsgebied van Helsinki heeft, heeft deze recht op 55% (€1.809,15) (Eduskunta, 2023b). De vergoeding kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor huur of aanbetalingen van een appartement.

De wet op de bezoldiging van parlementsleden bepaalt verder dat parlementsleden recht hebben op gratis reizen per trein, lijnvlucht en bus in het hele land en per taxi in het stadsgebied van Helsinki wanneer ze voor hun werk reizen. Elk parlements lid heeft verder recht op een assistent, wiens salaris wordt betaald door het Parlement. Als alternatieve regeling – die nu in feite vaker voorkomt – kunnen parlementaire fracties ervoor kiezen om een maandelijkse toelage te krijgen voor het inhuren persoonlijke assistenten van de parlementsleden, of deskundigen die de hele parlementaire fractie assisteren. In het laatste geval heeft het personeel een arbeidscontract met de parlementaire fractie. De hoogte van de vergoeding hangt af van het aantal parlementsleden in elke fractie (Erkki Kurikka, persoonlijke communicatie, 24 november 2023).

Vertegenwoordigers hebben per wet recht op een ouderdomspensioen ('vanhuuseläke') vanaf 65 jaar of op een invaliditeitspensioen ('työkyvyttömyyseläke') als de vertegenwoordiger diens arbeidsvermogen verliest voordat deze recht heeft op een ouderdomspensioen. De wet bepaalt dat het pensioen van een vertegenwoordiger wordt berekend op basis van de lengte van diens loopbaan en de maximale inkomsten gedurende de laatste 15 jaar van diens loopbaan. Oud-leden hebben recht op wachtgeld als zij geen werk hebben na het verlaten van het parlement. Deze aanpassingsvergoeding wordt gedurende 1-3 jaar betaald, afhankelijk van hoe lang het lid in functie is geweest, en is gebaseerd op de gemiddelde vergoeding die de vertegenwoordiger verdiende tijdens diens ambtstermijn. In april 2023 ontvingen 32 vertegenwoordigers deze aanpassingsvergoeding, en gemiddeld bedroeg deze €3.000 per maand (Harjumaa, 2023). Zoals aangegeven is de Vergoedingscommissie niet verantwoordelijk voor de pensioenen of de aanpassingstoelagen die worden betaald aan vertegenwoordigers, maar hun beslissingen beïnvloeden hoeveel een vertegenwoordiger jaarlijks verdient en daardoor hoeveel aanpassingstoelage of pensioen ze kunnen ontvangen.

Er werd aan het begin van deze sectie al aangegeven dat deze commissie indirect ook de vergoedingen van leden van het kabinet bepaalt. Het kader voor de vergoeding van de leden van de regering wordt vastgesteld door de Wet op de vergoedingen van de leden van de regering ('Laki Valtioneuvoston Jäsenille Maksettavista Palkkioista Ja Korvauksista' 2006). In de wet is bepaald dat het maandsalaris van een minister gelijk is aan het salaris van de vicevoorzitter van het parlement, en het salaris van een premier is gelijk aan het salaris van de voorzitter van het parlement. Over ministersalarissen moet, net als salarissen van parlementsleden, belasting worden betaald. Ministers die zitting hebben in het parlement hebben ook recht op het salaris en de onkostenvergoeding van parlementsleden. Parlementsleden die tot minister worden benoemd, verliezen echter de helft van het salaris en de onkostenvergoeding die ze van het parlement ontvangen (Erkki Kurikka, persoonlijke communicatie, 24 November 2023).

3.1.3 Vergoedingsbeleid: Methoden en procedures

De Commissie heeft volledige autonomie bij het vaststellen van de vergoeding. Er zijn geen externe (d.w.z. wettelijke) of interne regels met betrekking tot het salarisniveau of de frequentie van salarisverhogingen (Erkki Kurikka, persoonlijke communicatie, 24 november 2023). De commissie mag deskundigen uitnodigen om hen te raadplegen over hun beslissingen. De commissie vergadert gemiddeld vier tot vijf keer per jaar (Informatiedienst parlementsbibliotheek, persoonlijke communicatie, 1 oktober 2023).

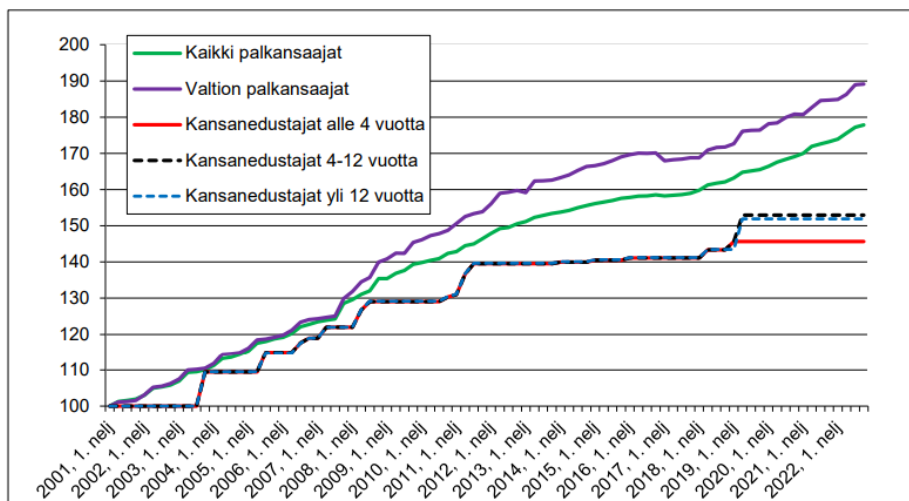
Het belangrijkste principe met betrekking tot de hoogte van het salaris van de parlementsleden is vastgelegd in de wet: parlementsleden moeten de bezoldiging ontvangen die nodig is om hun taken naar behoren uit te voeren. De bezoldiging moet bijdragen aan het creëren van voldoende voorwaarden voor de onafhankelijkheid van de parlementsleden, zoals bedoeld in de grondwet. Het doel van de Vergoedingscommissie tijdens haar mandaat is ervoor te zorgen dat de ontwikkeling en het niveau van de bezoldiging van Kamerleden in balans zijn met de algemene loonontwikkelingen. De commissie monitort daarom de ontwikkeling van de bezoldiging van Kamerleden in relatie tot het loonniveau (Erkki Kurikka, persoonlijke communicatie, 24 November 2023).

De Vergoedingscommissie heeft de meest recente wijziging van de vergoedingen doorgevoerd tijdens haar vergadering op 4 april 2023. Het besluit was om de basissalarissen met 7,9% te verhogen, wat overeenkomt met de gemiddelde loonontwikkeling van alle Finse werknemers tussen 2019 en 2022 (zie Eduskunta, 2023a). De aanvullende vergoedingen, i.e. het salaris voor voorzitters van (sub)commissies,

worden met hetzelfde percentage verhoogd als de basissalarissen. De commissie benadrukte hierbij dat hun doel is om ervoor te zorgen dat de ontwikkeling van de salarissen van parlementsleden in harmonie is met de algemene loonontwikkelingen, en dat de toelagen voorwaarden moeten scheppen voor de ontwikkeling van de salarissen van parlementsleden. Eerdere wijzigingen in de vergoedingen waren aanzienlijk kleiner, variërend van 0,43% in 2016 tot 3,2% in 2019 (Eduskunta, 2016, 2019). In 2016 werd de verhoging van de vergoedingen gebaseerd op de resultaten van een collectieve arbeidsovereenkomst die in 2013 door alle vakbonden werd ondertekend. De onderstaande figuur geeft de algemene loonontwikkelingen weer van werknemers in Finland en van parlementsleden. Uit de grafiek blijkt dat het beloningsniveau van parlementsleden lager is dan dat van werknemers. Met de meest recente aanpassing (nog niet verwerkt in de figuur) probeerde de Commissie dit gat te sluiten.

Op basis hiervan rijst de vraag hoe de Commissie deelneemt aan een mogelijk debat. Over het algemeen publiceert de commissie haar besluit over veranderingen in een korte verklaring zonder uitgebreide uitleg. Na de bekendmaking op de website van het Finse parlement publiceerden bijna alle grote Finse media een kort artikel over de doorgevoerde veranderingen. Mijn student-assistent vond één artikel waarin nieuw gekozen parlementsleden kritiek uitten op de salarisverhoging (Hallikainen, 2023). Op basis hiervan kan worden geconcludeerd dat er over het algemeen weinig publieke discussie is over besluiten van de Vergoedingscommissie, en dat deze zelf ook niet in grote mate deelneemt aan publieke en politieke debatten over het beloningsbeleid.

Figuur 2: Loontrends voor alle werknemers, de staat en parlementsleden, 2001 -2022.



Kuvio 1. Kaikkien palkansaajien, valtion ja kansanedustajien ansiokehitys 2001–2022 4. neljännes. 2001 1. neljännes = 100. Ansiotiedot ovat lopullisia vuoteen 2021 saakka, vuosi 2022 on ennakkollinen.

Bron: Statistieken Finland (2023). Legenda: groen = werknemers in overheidsdienst; paars = alle werknemers; rood = parlementsleden, minder dan 4 jaar (eerste termijn); zwart = parlementsleden, 4-12 jaar; blauw = Parlementsleden, langer dan 12 jaar; 1. neljännes (1. nelj.) = 1e kwartaal

Misschien wel de grootste discussie die we konden vinden betreft de verhogingen van de maandsalarissen in 2016 (met 0,43%). De verhoging betekende een stijging van 27 tot 29 euro,

afhankelijk van of deze minder dan twaalf jaar of langer in het parlement zitten. Hoewel het een relatief kleine verhoging betekende, veroorzaakte deze wel woede in delen van het publiek, omdat de Finse economie herstellende was van een recessie en de regering eiste dat iedereen deelnam aan de publieke bezuinigingen (Vesa, 2016). Ook enkele parlementsleden eisten dat de loonsverhoging zou worden geschrappt (Tiinanen, 2016). De voorzitter van de Vergoedingscommissie, Jouni Ekuri, verdedigde de beslissing in interviews en gaf aan dat de loonsverhoging gelijk was aan die van andere werknemers. Het besluit werd niet gewijzigd.

3.2 Vergoedingen op regionaal/lokaal niveau

In Finland is het lokale en regionale bestuur georganiseerd via gemeenten ('kunta') en recentelijk opgerichte welzijnszorgdistricten ('hyvinvointialue'). Voor beide bestuurslagen geldt dat er geen onafhankelijke vergoedingsinstelling betrokken is bij het vaststellen van de vergoedingen. In deze sectie wordt daarom de algemene werkwijze en het wettelijke kader geschetst.

3.2.1 Lokaal bestuur: Gemeenteraden en gemeentebestuur

Er zijn 309 onafhankelijke gemeenten die verantwoordelijk zijn voor onder andere onderwijs en kinderopvang, cultuur en sport, stedenbouw, water- en afvalbeheer en milieudiensten. Gemeenten worden bestuurd door gemeenteraden ('kunnanvaltuusto') die om de vier jaar worden gekozen. De grootte van de raden hangt af van de grootte van de gemeente, en het aantal vertegenwoordigers varieert van 17 tot 85. Het uitvoerende orgaan is een gemeentebestuur ('kunnanhallitus'). In grotere steden worden gemeenteraden stadsraden genoemd ('kaupunginvaltuusto') en het bestuur stadsbesturen ('kaupunginhallitus'). Voor de duidelijkheid zal ik de termen gemeenteraad en gemeentebestuur gebruiken voor het lokaal bestuur.

De lokale overheidswet §82 bepaalt dat gekozen leden de volgende vergoedingen moeten ontvangen: i) vergaderingsvergoeding ('kokouspalkkio'); ii) compensatie ('korvaus') voor het verlies van inkomsten en kosten die zijn gemaakt tijdens de functie, zoals het regelen van kinderopvang of om andere soortgelijke redenen die voortvloeien uit de vertrouwenspositie; iii) vergoeding van reiskosten ('matkakustannusten korvaus') en dagvergoeding ('luottamustoimi') (Lokale Overheidswet Finland, 2015). In de wet staat verder dat gekozen functionarissen ook een vergoeding kunnen krijgen voor een vaste periode. In een rapport van de Vereniging van Finse lokale en regionale overheden ('Suomen Kuntaliitto') staat vermeld dat alle gemeenten op het Finse vasteland (exclusief de Åland-eilanden) hebben gekozen voor een jaarlijkse vergoeding voor de voorzitter van de raad, waarbij het bedrag van de vergoeding hoger is in grotere gemeenten (Piipponen, 2018, p. 3). De wet biedt ook de mogelijkheid om aanvullende vergoedingen vast te stellen. Een voorbeeld van een aanvullende vorm van compensatie is de verhoogde vergadervergoeding die in sommige gemeenten moet worden betaald als een vergadering langer dan 3 uur duurt (Piipponen, 2018, p. 3).

Elke gemeente is verantwoordelijk voor de vergoeding van haar vertegenwoordigers, en er zijn geen algemene richtlijnen die de autonomie van gemeenten beperken (Dr. Pekka Kettunen, interview, 23 november 2023). De gemeenteraad bepaalt de vergoedingen voor voorzitters, vicevoorzitters en leden van de gemeenteraad, het gemeentebestuur, en verschillende commissies en afdelingen die door de raad zijn ingesteld. Het bepalen van vergoedingen voor verlies van inkomsten en reiskosten zijn ook verantwoordelijkheden van de gemeenteraad. Gemeenten zijn verplicht een beloningsreglement

(‘palkkiosääntö’) te hebben over de bezoldiging van gekozen functionarissen. Meestal omvatten deze regels alle vormen van compensatie die worden betaald aan gekozen functionarissen die verschillende functies binnen de lokale overheid bekleden. Alle vormen van compensatie aan gemeenteraadsleden zijn belastbaar inkomen. Over het algemeen wordt de hoogte van de vergoeding aan vertegenwoordigers eens per termijn bekeken (om de 4 jaar), meestal voordat de zittende raad zijn termijn beëindigt. Sommige raden passen de vergoeding eenmaal per termijn aan, en andere indexeren jaarlijks.

De vergoeding voor gemeentelijke vertegenwoordigers is doorgaans hoger naarmate de bevolking van de gemeente groter is. Voor gemeenten met 2.000 inwoners bedraagt de gemiddelde vergaderingsvergoeding circa €49, terwijl dit voor gemeenten met meer dan 100.000 inwoners €219 bedraagt. In de periode 2017-2021 wordt het hoogste bedrag betaald aan voorzitters en leden in de hoofdstad Helsinki (650.000 inwoners), waar gemeenteraadsleden €385 per vergadering krijgen en de voorzitter €510. In 2017-2021 bedroeg de gemiddelde vergaderingsvergoeding voor een raadslid €80 en voor een voorzitter €115 (Piipponen, 2018, p. 3). Het is belastbaar inkomen (Dr. Pekka Kettunen, interview, 23 november 2023). Gemeentevertegenwoordigers zijn verplicht om een bijdrage, vaak partijbelasting (‘puoluevero’) genoemd, aan hun respectievelijke partijen te betalen. Het percentage van de vergoeding hangt af van de partij en de gemeente, maar kan tussen 10% en 20% van de vergoedingen bedragen die aan de vertegenwoordiger worden betaald. Het wordt rechtstreeks aan de partij in kwestie betaald.

De beloning van gemeentelijk gekozen functionarissen komt zelden in de media en wordt doorgaans niet landelijk besproken, omdat elke gemeente verantwoordelijk is voor haar eigen beloningsbeslissingen. Het enige aspect dat soms tot discussie leidt is de hoogte van de partijbelasting (Dr. Pekka Kettunen, interview, 23 november 2023).

3.2.2 Regionaal bestuur: Provincies voor welzijnsdiensten

Door een regionale hervorming die in 2022 werd doorgevoerd, ontstonden er in Finland 21 provincies voor welzijnsdiensten (‘hyvinvointialue’, Engels: ‘wellbeing services counties’).¹¹ Deze provincies zijn opgericht als regionale actoren en hebben de verantwoordelijkheid voor de gezondheidszorg en de sociale dienstverlening van de gemeenten overgenomen. De oppervlakte van een provincie voor welzijnsdiensten is gebaseerd op de oppervlakte van een reeds bestaande regio: zie de Wet op de verdeling van welzijnsdiensten, provincies en regio’s (‘Hyvinvointialue- Ja Maakuntajakolaki’ 2021).

Het bestuur van deze provincies is gebaseerd op hetzelfde model als op lokaal niveau; er is een raad (‘aluevaltuusto’), een bestuur (‘aluehallitus’), evenals aanvullende commissies en besturen die door de desbetreffende provincie zijn ingesteld, zoals een auditcommissie (‘tarkastusvaliokunta’) en een

¹¹ Van 1997 tot 2009 was Finland verdeeld in zes provincies (‘läänit’). De provinciale indeling dateert uit 1634, en in 1997 werd het aantal provincies teruggebracht van twaalf naar zes. Op 1 januari 2010 werden alle provincies opgeheven.

verkiezingscommissie ('vaalitoimikunta'). De omvang van de raden wordt bepaald door de bevolking van de provincie en varieert tussen 59 en 79 vertegenwoordigers. De algemeen directeur van een provincie staat onder toezicht van het bestuur van de provincie en wordt benoemd door de leden van het bestuur. De beloning voor de algemeen directeur wordt bepaald door het provinciebestuur.

In de Wet over provincie voor welzijnsdiensten ('Laki Hyvinvointialueesta' 2021) regelt Artikel 87 de vergoedingen en compensatie. Deze sectie is identiek aan artikel 82 in de Lokale Overheidswet (zie hierboven). De wet bepaalt dat verkozen functionarissen worden betaald voor vergaderingen, compensatie voor inkomstenderving en gerelateerde kosten, reiskosten en dagvergoeding. De Wet over provincie voor welzijnsdiensten staat ook bijkomende vergoedingen toe en biedt flexibiliteit voor deeltijd- of voltijdfuncties. Partijen kunnen eveneens een representatievergoeding innen van provinciale vertegenwoordigers, vergelijkbaar met gemeentelijke praktijken.

Alle vergoedingen worden door elk district afzonderlijk bepaald en verschillen dus per district. Volgens de wet moet elke provincie een administratieve regeling ('hallintosäntö') hebben die het bestuur van de provincie reguleert, inclusief de beloning van gekozen functionarissen. Aangezien de provincieraden pas begin 2022 zijn gekozen en sinds 1 januari 2023 volledig operationeel zijn, bevindt het beloningsbeleid zich nog gedeeltelijk in ontwikkeling. Tot nu toe heeft de beloning van gekozen functionarissen in de provincie nog geen aanleiding gegeven tot noemenswaardige publieke debatten. Wat wel enige discussie in de media heeft veroorzaakt, is de compensatie van de algemeen directeuren van provincies. De maandsalarissen van deze leidinggevenden behoren tot de hoogste in de publieke sector en kunnen oplopen tot €18.300 (Lehtonen, 2023).

4. Nieuw-Zeeland

4.1 De Remuneration Authority

Nieuw-Zeeland is een parlementaire democratie met een eenkamerparlement, het Huis van Afgevaardigden ('House of Representatives'), dat bestaat uit 120 leden. Uit dit parlement wordt een kabinet van twintig ministers gekozen. Voor lokaal bestuur hanteert Nieuw-Zeeland een tweeledig systeem van regio's (de hoogste bestuurslaag) en territoriale autoriteiten ('territorial authorities'). Er zijn 16 regio's, waarvan er elf worden bestuurd door regionale raden ('regional councils'). Vijf regio's (Auckland, Nelson, Gisborne, Tasman en Marlborough) fungeren als unitaire autoriteiten, die zowel de rol van regionale raad als van territoriale autoriteit vervullen.¹² Regionale raden zijn verantwoordelijk voor het beheer van diverse milieu- en transportaangelegenheden, waaronder de planning van landtransport, havennavigatie en havenveiligheid. Daarnaast zijn er 67 territoriale autoriteiten: 13 gemeenteraden ('city councils'), waaronder de gemeenteraad van Auckland, 53 districtsraden ('district councils') en het Chatham Islands Territory. Deze structuur is het resultaat van een ingrijpende territoriale hervorming die plaatsvond in 1989. Deze hervorming consolideerde een gefragmenteerde en ongelijksoortige lokale overheidssituatie, waarbij meer dan 850 lokale overheden met verschillende statuten en talrijke verkozen 'special purpose bodies' werden samengevoegd. Territoriale autoriteiten zijn belast met het beheer van lokale wegen, reservaten, water- en sanitaire voorzieningen, bouwvergunningen, landgebruik en andere lokale aangelegenheden.

4.1.1 Geschiedenis

De geschiedenis van vergoedingen in Nieuw-Zeeland gaat terug tot 1884. In dat jaar werd wetgeving ingevoerd waarin een onkostenvergoeding voor leden van de overheid werd vastgesteld. Deze vergoeding evolueerde later tot een maandelijks salaris in 1892. Tot 1950 werden parlementaire salarissen en reiskostenvergoedingen op verschillende momenten bepaald door middel van afzonderlijke wetgevingen. In 1950 werd een nieuwe regeling ingevoerd voor het vaststellen van parlementaire vergoedingen. Deze regeling stipuleerde dat na elke algemene verkiezing een koninklijke commissie zou worden ingesteld om aanbevelingen te doen voor wijzigingen in de salarissen en toelagen van de leden. Echter werden deze regelingen in 1974 opgeschort en uiteindelijk aan het einde van de jaren '70 afgeschaft door de invoering van de Remuneration Authority Act (1977) en de Civil List Act (1979). De Remuneration Authority Act leidde tot de oprichting van de Remuneration Authority als een onafhankelijk statutair orgaan belast met het vaststellen van de bezoldiging voor diverse politieke en publieke functionarissen. Voorheen stond deze commissie bekend als de Commissie Hogere Salarissen ('Higher Salaries Commission'). De wettelijke basis voor de Remuneration Authority om toelagen,

¹² De Chatham Islands Council voert ook enkele van de functies van een regionale raad uit, maar is strikt genomen geen unitaire autoriteit.

salarissen en lijfrentes van de premier, ministers, parlementsleden en andere politieke ambtsdragers vast te stellen, werd geleverd door de Civil List Act. In 2003 onderging deze wet een wijziging, waarbij een wettelijke regeling werd opgenomen voor het verstrekken van reis- en verblijfskosten, evenals presentie- en communicatiediensten die leden nodig hebben om hun functie uit te oefenen. In het kader van deze wijzigingen werd de commissie omgedoopt van Commissie Hogere Salarissen tot de Remuneration Authority.

De discussie over vergoedingen in Nieuw-Zeeland kenmerkt zich door een evenwicht tussen, aan de ene kant, het privilege van het Huis om exclusieve controle over zijn werking uit te oefenen en de bescherming van zijn onafhankelijkheid, en aan de andere kant, het waarborgen van het publieke vertrouwen in de integriteit van het democratische systeem van Nieuw-Zeeland. Tot op heden is de voorzitter van het parlement ('Speaker of the House') verantwoordelijk gebleven voor het vaststellen van bepaalde toelagen en onkostenvergoedingen. In de Parliamentary Service Act (2002) werd expliciet onderscheid gemaakt tussen beslissingen die door de voorzitter moeten worden genomen en beslissingen die onder de bevoegdheid van de Remuneration Authority vallen. Volgens deze wetgeving werden salarissen en vergoedingen van bezoldigende aard door de Remuneration Authority vastgesteld. Desondanks behoudt de voorzitter de bevoegdheid om werkgerelateerde onkosten en vergoedingen vast te stellen die van invloed zijn op de mogelijkheid van een lid om deel te nemen aan de werkzaamheden van het Huis en van commissies. Deze taakverdeling heeft als doel het exclusieve recht van het Huis om zijn eigen werkzaamheden te controleren te handhaven. Dit beschermt het Huis tegen externe inmenging of onderzoek, en bevordert de grondwettelijke erkenning van de scheiding der machten.

In 2006 onderzocht de auditor-generaal de dienstverlening aan leden en het correcte gebruik van relevante financiering en vergoedingen in Nieuw-Zeeland. Het onderzoeksrapport van 2006 constateerde dat parlementsleden en politieke partijen in 2005 reclame maakten die werd gefinancierd met hun vergoedingen (House of Representatives, 2017). De conclusie van het onderzoek was dat de ondersteunende dienst voor partijen en leden tussen 2004 en 2006 \$1.173.598 aan onrechtmatige uitgaven had gedaan (Brady, 2006). Dit leidde tot verdere wetgeving die dit type uitgaven beperkte (Appropriation Parliamentary Expenditure Validation Act 2006).

In 2013 werd de Civil List Act vervangen door de Members of Parliament (Remuneration and Services) Act (2013). Deze nieuwe wet omvat nu, samen met de Parliamentary Service Act 2000, het systeem voor de vaststelling en administratie van de salarissen en vergoedingen van de leden, evenals de bepalingen met betrekking tot de reiskosten van de leden, accommodatie, communicatiediensten, ondersteunende diensten voor leden en partijen, en reisdiensten voor ministers. De nieuwe wet bevat tevens een wettelijke regeling voor de openbaarmaking van de reis- en verblijfskosten van zowel leden als ministers.

4.1.2 Organisatie en taken

De Remuneration Authority bestaat uit drie parttime leden die worden benoemd door de Gouverneur-Generaal, op advies van de Minister van Werkgelegenheid ('Minister of Labour'). De samenstelling is vastgesteld in sectie 5 van de Remuneration Authority Act 1977. Deze leden worden aangesteld voor een periode van drie jaar en zijn herbenoembaar. De leden van de Remuneration Authority worden ondersteund door een directeur en een analist/administrator. Administratieve ondersteuning wordt verleend door het Ministerie van Ondernemingen, Innovatie en Werkgelegenheid ('Ministry of Business,

Innovation and Employment'). Indien nodig kan de instelling een beroep doen op externe specialisten voor gespecialiseerd advies, onderzoek en diensten.

De Remuneration Authority is bevoegd voor het vaststellen van de salarissen (inclusief pensioen en bepaalde toelagen) van de gouverneur-generaal, ministers, parlementsleden, rechters, evenals leden van lokale overheden en gemeenschapsraden. Er zijn geen andere organisaties of commissies op regionaal of lokaal niveau die belast zijn met het vaststellen van vergoedingen. Op nationaal niveau zijn er echter enkele uitzonderingen. Zoals eerder vermeld, stelt de voorzitter van het Huis de reis- en communicatiekosten van de leden en de administratieve ondersteunende diensten vast. Niettemin worden de reiskosten voor de gezinsleden van parlementsleden bepaald door de Remuneration Authority. De reiskosten van ministers tijdens de uitoefening van regeringszaken worden vastgesteld door de premier, die tevens verantwoordelijk is voor de ministeriële diensten.

Hoewel de Remuneration Authority verantwoordelijk is voor alle politieke ambtsdragers die van belang zijn voor dit rapport (soms inclusief pensioen, onkosten en vergoedingen), en in sommige gevallen ook voor hun echtgenoten, partners en familieleden, is zij daarnaast ook verantwoordelijk voor vele andere functionarissen. Deze functies worden opgesomd in Appendix 2, en omvatten bepaalde functionarissen van zowel overheids- als niet-overheidsdiensten, functionarissen van het parlement, leden van alle onafhankelijke Crown Entities, en de hoofden en leden van bepaalde tribunalen. Al met al neemt de Remuneration Authority besluiten voor ongeveer tweeduizend vijfhonderd mensen (Geoffrey Summers, interview, 24 november 2023).

De hoogte van de beloningen wordt vastgesteld in de jaarlijkse bepalingen. De beslissingen van de Remuneration Authority worden 'vaststellingen' genoemd, en deze zijn onafhankelijk en definitief. Over de vaststellingen van de Remuneration Authority wordt niet gestemd. Hun besluit is een wetgevend instrument vastgelegd in de Legislation Act 2012. De beslissingen worden kenbaar gemaakt door middel van een kopie die wordt verstrekt aan de Speaker, de premier ('Prime Minister') en de leider van de oppositie. Bovendien worden de vaststellingen van de instelling gepubliceerd in de New Zealand Gazette.

De Remuneration Authority beoordeelt jaarlijks de vergoeding van alle functionarissen waarover zij beslist. Een uitzondering hierop vormen de leden van het parlement en ministers, voor wie de vergoeding moet worden bepaald vóór aanvang van hun zittingstermijn. Het bedrag van het basissalaris en de toelagen ('allowances') voor leden van het Parlement, inclusief ministers, is vastgelegd in de meest recente vaststelling uit 2020 (Parliamentary Salaries and Allowances Determination (No 2), 2020). De huidige vaststelling is van kracht sinds 18 oktober 2020 en blijft van kracht tot aan de dag van de volgende verkiezing. Een overzicht van salarissen is beschikbaar in Appendix 3. Leden die niet herkozen worden of zich niet verkiesbaar stellend tijdens de algemene verkiezingen hebben nog recht op 3 maanden salaris (Members of Parliament (Remuneration and Services) Act 2013, Part 2, Sectie 11). Naast het salaris stelt de Remuneration Authority een toelage vast, bedoeld om kosten te vergoeden die voortvloeien uit officiële en parlementaire werkzaamheden. Deze toelage varieert tussen \$16.980 voor gewone parlementsleden en \$22.606 voor de Prime Minister.

Leden en ministers hebben daarnaast recht op accommodatie- en reistoelagen, die zijn vastgelegd in een afzonderlijke vaststelling. De hoogte van deze toelagen varieert per positie. Zo bedraagt de 'continuous accommodation payment' \$36.400 voor parlementsleden en \$52.000 voor de Prime Minister. Als er geen

gebruik wordt gemaakt van permanente huisvesting, kunnen de kosten voor hotelaccommodatie worden teruggevraagd. Ook hier gelden verschillende tarieven per functie (zie Chapter 2 in Members of Parliament (Accommodation Services for Members and Travel Services for Family Members) Determination, 2023). De Prime Minister, ministers en de voorzitter hebben de mogelijkheid om de accommodatietoelage in te ruilen voor een officiële ambtswoning als hun hoofdverblijf zich buiten het woon-werkgebied van Wellington bevindt. Elk parlementslid heeft recht op een vergoeding voor een beveiligingssysteem voor hun hoofdverblijf. Voor de installatie van het systeem wordt een vergoeding van \$4.500 verstrekt, en er wordt \$1.000 vergoed per jaar voor monitoring en reparaties.

Opmerkelijk is dat de Remuneration Authority in hun vaststellingen ook de rechten van gezinsleden met betrekking tot binnenlandse reis- en verblijfskosten regelt. Dit vloeit voort uit het principe dat het bekleden van een politiek ambt gepaard gaat met specifieke vereisten voor de families van de leden. Partners en kinderen van parlementsliden hebben toegang tot reisdiensten wanneer ze het lid vergezellen op reizen voor parlementaire of ministeriële doeleinden. Partners van leden mogen jaarlijks maximaal 20 enkele reizen maken. Voor partners van ministers, voorzitters, plaatsvervangende voorzitters of de leider van de oppositie is het maximum 30 reizen per jaar, terwijl er geen limiet is voor de partner van de premier. Kinderen van leden jonger dan 18 jaar hebben geen maximum voor het aantal reizen (zie Chapter 3 in Members of Parliament (Accommodation Services for Members and Travel Services for Family Members) Determination, 2023).

4.1.3 Lokaal bestuur

De Remuneration Authority stelt jaarlijks de vergoedingen, toelagen en onkostenvergoedingen vast voor leden van de lokale overheid. Daarnaast bepaalt zij de regels met betrekking tot de vergoeding van kosten die leden van lokale overheden maken tijdens hun werkzaamheden voor de lokale overheid. Deze worden geïllustreerd aan de hand van de vaststelling voor het jaar 2023/2024 (Local Government Members (2023/24) Determination, 2023).

Allereerst stelt de instelling de jaarlijkse bezoldiging vast voor specifieke ambtsdragers, zoals burgemeesters ('mayors') en voorzitters van de regionale raden ('regional chairs'). Daarnaast bepaalt de Remuneration Authority het totale bedrag, de zogenaamde 'governance remuneration pool', dat als vergoeding aan raadsleden in elke afzonderlijke raad moet worden betaald, evenals de minimale jaarlijkse bezoldiging ('minimum allowable remuneration') voor gewone leden van regionale raden en territoriale autoriteiten. Dit systeem is actief sinds 2019 en geeft elke raad de mogelijkheid beslissingen te nemen over de toewijzing van het bedrag (Remuneration Authority, 2021). De enige beperking hierbij is dat de Remuneration Authority in elk geval het minimale basissalaris voor een raadslid bepaalt. Volgens de Remuneration Authority was dit systeem noodzakelijk gezien de lokale omstandigheden van gemeenteraden sterk uiteenliepen, en het vermogen van de Autoriteit beperkt was om tal van besluiten te nemen die deze omstandigheden weerspiegelen.

De werkwijze zal worden geïllustreerd aan de hand van het voorbeeld van de Bay of Plenty Regional Council. In 2023 heeft de Remuneration Authority de jaarlijkse bezoldiging vastgesteld voor de voorzitter, de vicevoorzitter en commissievoorzitters (zie Tabel 5). Deze bedragen mogen niet worden aangepast. Voor gewone leden wordt verder een minimale jaarlijkse bezoldiging vastgesteld (\$54.525) en een bedrag voor een raadslid zonder aanvullende verantwoordelijkheden.

Tabel 5: Vergoeding van leden van de Bay of Plenty Regional Council

Office	Annual remuneration (\$)
Chairperson	152.522
Regional Council Deputy Chairperson	80.004
Committee Chairs (6)	70.000
Councillor with no additional responsibilities	61.525
Councillor (minimum allowable remuneration)	54.525

Bron: Local Government Members (2023/24) Determination, 2023

Voor de Bay of Plenty Regional Council is een totaalbedrag van \$869.154 vastgelegd uit de 'governance remuneration pool' (zie Tabel in Part 1 Local Government Members (2023/24) Determination, 2023, voor bedragen voor andere raden). Op basis hiervan moet de raad beslissen hoe het bedrag volgens zijn eigen prioriteiten en omstandigheden wordt toegewezen. Raden dienen de gehele toegewezen pool te besteden (Bay of Plenty Regional Council, 2022, p. 104). Volgens de notulen van de raad hebben de leden van de raad meerdere opties besproken (Bay of Plenty Regional Council, 2022). In optie 1 (de 'status quo') wordt het bedrag verdeeld over een Deputy Chairperson, 6 commissievoorzitters en 6 reguliere raadsleden ($80.004 + 6 * 70.000 + 6 * 54.525 = 869.154$). Een andere optie maakt gebruik van een Deputy Chairperson (70.000) en 12 raadsleden met een bedrag van 66.100 (= 869.154) (zie voor meer informatie Bay of Plenty Regional Council, 2022, p. 104).

Leden van de lokale overheid kunnen aanspraak maken op verschillende aanvullende toelagen tijdens hun werk voor de lokale overheid, die worden vastgesteld door de Remuneration Authority. De huidige toelagen omvatten:

- Kilometervergoeding voor een voertuig
- Reistijdvergoeding
- Vrijstellingen voor voertuig- en reiskostenvergoedingen
- ICT-toelage
- Kinderopvangvergoeding

Elke van deze toelagen wordt nader toegelicht in de vaststelling van de Remuneration Authority (Local Government Members (2023/24) Determination, 2023).

4.2 Vergoedingsbeleid: Methodes en procedures

De hoogte van de beloning wordt bepaald door middel van een specifiek proces. Bij de uitvoering van haar taken moet de Remuneration Authority een aantal wettelijke criteria tegen elkaar afwegen, zoals omschreven in sectie 18 en 18A van de Remuneration Authority Act (1977) en clausule 7 van schema 7 van de Local Government Act (2002). Hierbij gaat het om de noodzaak om een eerlijke verhouding te handhaven met passende beloningsniveaus, zowel om competente personen aan te trekken en te

behouden in overeenstemming met functie-eisen, als om eerlijkheid tegenover de belastingbetaler te waarborgen. Bij het vaststellen van de beloning moet ook rekening worden gehouden met de arbeidsvoorwaarden van de betrokken personen, en dient men aandacht te besteden aan eventuele economische omstandigheden.

Bij elke jaarlijkse beoordeling houdt de Remuneration Authority daarom rekening met informatie uit een breed scala aan bronnen, zoals de ontwikkelingen in de economie en de arbeidsmarkt. Een belangrijke rol spelen hierbij de gegevens van de Public Service Commission. De commissie doet jaarlijks onderzoek naar de beloning van topbestuurders in de publieke dienstverlening en de bredere staatssector. Desalniettemin neemt de Remuneration Authority ook standpunten in overweging van de betrokken individuen of groepen die onderdeel zijn van de besluiten. Verder houden ze rekening met veranderingen in de functie en de bijbehorende wetswijzigingen.

Voor vergoedingen van lokale politici geldt over het algemeen de beperking dat geen enkel lid van de lokale overheid, ongeacht de omvang van diens rol, meer betaald kan krijgen dan een minister van het kabinet (Remuneration Authority, 2023). Er wordt echter rekening gehouden met de aanzienlijke werklast die leden van de lokale overheid hebben om hun rol te vervullen. Zo is de vergoeding in de grote 'metro'-raden (Christchurch, Wellington, Hamilton, Tauranga en Dunedin), waar een raadslid waarschijnlijk voltijds werkt, zeker noemenswaardig. De minimale jaarlijkse bezoldiging in Christchurch, de grootste gemeente naast Auckland, voor raadsleden is \$100.278 in 2023, en het salaris voor burgemeesters is met \$200.000 hoger dan dat van 'reguliere' nationale parlementsleden (\$163.961).

Bij de vaststelling van lokale vergoedingen maakt de Remuneration Authority gebruik van een 'omvangindex' ('size index'). Deze index heeft geen relatie met het aantal raadsleden in die raad, maar is een indicator voor de geschatte omvang van de totale bestuurlijke verantwoordelijkheden van een raad. Omdat de verschillende soorten raden in Nieuw-Zeeland verschillende verantwoordelijkheden hebben, heeft de Remuneration Authority drie omvangindices opgesteld – één voor territoriale overheden, één voor regionale overheden en één voor unitaire overheden.

Voor territoriale overheden is de index gebaseerd op de bevolkingsomvang (op basis van gegevens van Stats NZ 'estimated resident population'), de totale uitgaven (Engels: 'total operating expenditure', op basis van financiële statistieken van Stats NZ voor lokale overheden), de totale activawaarde (Engels: 'total asset value', op basis van financiële statistieken van Stats NZ voor lokale overheden) en een index voor sociaaleconomische achterstand (bron: Index voor sociaaleconomische achterstand van de Universiteit van Otago). Voor regionale overheden wordt naast de bevolkingsomvang, de totale uitgaven en de totale activawaarde nog de geografische omvang (op basis van Stats NZ geografische gebieden) meegenomen en, misschien het meest verrassend, het aantal passagiers in het openbaar vervoer (op basis van het aantal opstapplaatsen openbaar vervoer per regio van het Ministerie van Transport). Voor unitaire overheden worden alle zes factoren meegenomen, wat een combinatie vormt van alle indicatoren van de twee andere overheden (Remuneration Authority, 2023).

In het besluitvormingsproces erkennen de leden van de Remuneration Authority de reacties van het publiek, maar zijn ze niet verplicht om deze in hun overwegingen te verwerken. Tijdens het interview benadrukten de leden dat ze primair vertrouwen op vastgestelde criteria en ernaar streven de beslissingen af te stemmen op deze criteria om er zeker van te zijn dat ze juist zijn. Of een beslissing

'populair' is of niet, is hierbij ondergeschikt aan het naleven van deze criteria. In hun communicatie met politici benadrukken ze daarom ook dat vragen over beloning moeten worden gesteld aan hen als de beloningsinstantie en dat de vaststelling gebaseerd is op juridische principes, niet op de publieke perceptie. Hoewel het een delicaat evenwicht kan zijn, vermijden ze uitsluitend te reageren op de publieke opinie, aangezien het hun mandaat is om beslissingen te nemen in overeenstemming met de wet. Rechterlijke toetsing dient als controle om ervoor te zorgen dat hun beslissingen in overeenstemming zijn met de wet. Ze vragen actief om juridisch advies van Crown Law Advisors om de naleving van de wet te handhaven, waardoor ze meer kans van slagen hebben in het geval van een rechterlijke toetsing (Geoffrey Summers, interview, 24 november 2023).

Appendix

Appendix 2: Lijst van statutaire en andere functionarissen voor wie de Remunation Authority (NZ) de bezoldiging vaststelt

Chief Executives and other senior officers in departments and agencies

- Director, Government Communications Security Bureau
- Solicitor-General
- State Services Commissioner
- Deputy State Services Commissioner
- Director, New Zealand Security Intelligence Service
- Commissioner of Police, Deputy Commissioners of Police
- Chief Parliamentary Counsel
- Chief of Defence Force
- Chiefs of Air Force, Army, Navy
- Clerk of the House of Representatives
- Deputy Clerk of the House of Representatives
- General Manager, Parliamentary Service

Officers of Parliament

- Controller and Auditor-General and Deputy Controller and Auditor-General
- Ombudsmen, including Chief Ombudsman
- Parliamentary Commissioner for the Environment

Crown Entities

- Accounting Standards Review Board, members (External Reporting Board from 1 July 2011)
- Broadcasting Standards Authority, Chair and members
- Children's Commissioner
- Commerce Commission, Chair, Deputy, members, and associate members. Telecommunications Commissioner, Cease and Desist Commissioners
- Drug Free Sport NZ, Chair and members
- Electoral Commission, Chief Electoral Officer and Chief Executive, Chair, Deputy Chair
- Electricity Authority, Chair, members.
- Rulings Panel, Chair, Deputy Chair, members
- Financial Markets Authority, members and associate members
- Health and Disability Commissioner, Deputy Health and Disability Commissioners
- Human Rights Commission, Chief Commissioner, members, and alternate members. Race Relations Commissioner, Equal Employment Opportunities Commissioner, Director Human Rights Proceedings or alternate
- Independent Police Conduct Authority, Chair, members

- Law Commissioner, President, Deputy President, members
- New Zealand Productivity Commission, Chair, Commissioners
- Office of Film and Literature Classification, Chief Censor of Film and Literature, Deputy Chief Censor of Film and Literature
- Privacy Commissioner, Deputy Privacy Commissioner
- Retirement Commissioner
- Takeovers Panel, Chair, members
- Transport Accident Investigation Commission, Chief Commissioner, Deputy Chief Commissioner, Commissioner

Tribunals and Other Bodies

- Chief Community Magistrate
- Court Martial, Registrar
- Employment Relations Authority, Chief and members
- Judicial Conduct Commissioner and Deputy Judicial Conduct Commissioner. Members of Judicial Conduct Panel (unless appointee is a judge)
- Motor Vehicle Disputes Tribunal, Adjudicators
- New Zealand Parole Board, Chair, Panel Convenors who hold a warrant as a District Court judge or a Judge of the High Court
- Principal Disputes Referee
- Principal Tenancy Adjudicator and Deputy
- Sports Tribunal of New Zealand, Chair, Deputies, members
- Summary Appeal Court of New Zealand, Registrar
- Waitangi Tribunal, members
- Tribunal under the Weathertight Homes Resolution Services Act 2006, Chair
- Maori Trustee
- Masterton Trust Lands Trust, Chair, Committee Chairs, members

Bron: (Cabinet Office, 2011)

Appendix 3: Salaris en toelagen Parlementsleden en Ministers (Nieuw-Zeeland, 2020)

Schedule 1

Office	Jaarlijks salaris (\$)
Members of the Executive	
Prime Minister	471.049
Deputy Prime Minister	334.734
Each member of the Executive Council who is a Minister of the Crown holding 1 or more portfolios and who is a member of a Cabinet	296.007
Each member of the Executive Council who is a Minister of the Crown holding 1 or more portfolios and who is not a member of a Cabinet	249.839
Each other member of the Executive Council	217.676
Each Parliamentary Under-Secretary	194.374
Officers of the House of Representatives	
Speaker of the House of Representatives	296.007
Deputy Speaker	209.471
Each Assistant Speaker	179.713
Leader of the Opposition	
Leader of the Opposition	296,007
Other Party Leaders	
Each member of Parliament who is the leader of a party—	
Base Salary	179.713
Plus	
For each additional member of the party in the House of Representatives up to a maximum of 5	2.138
plus	
For each additional member of the party in the House of Representatives over 5 up to a maximum of 23	1.430
plus	
For each additional member of the party in the House of Representatives over 23	709
Deputy Leaders	
Each member of Parliament who is the deputy leader of a party whose members in the House of Representatives number not less than 25—	
Base salary	206.627
plus	

For each additional member of the party in the House of Representatives over 25 up to a maximum of 35	710
plus	
For each additional member of the party in the House of Representatives over 35 up to a maximum of 45	410

Whips

In respect of each party whose members in the House of Representatives number not less than 4—

One Whip

Base salary 179.713

plus

For each member of the party in the House of Representatives over 6 up to a maximum of 24 1.430

plus

For each member of the party in the House of Representatives over 24 up to a maximum of 35 709

plus

For each member of the party in the House of Representatives over 35 up to a maximum of 45 410

plus

For each member of the party in the House of Representatives over 45 200

Senior Government Whip

If a Whip referred to in one of the provisions under the heading Whips is also the Senior Government Whip, an additional sum is added 5.108

In respect of each party whose members in the House of Representatives number not less than 25— One Junior Whip (separate from, and additional to, that party's One Whip) 179.713

In respect of each party whose members in the House of Representatives number not less than 45— One Additional Junior Whip 179.713

In respect of each party whose members in the House of Representatives number not less than 65— One further Additional Junior Whip 179.713

Chairperson of select committees

Each member of Parliament who is the chairperson of a select committee 179.713

Deputy chairperson of select committees

Each member of Parliament who is the deputy chairperson of a select committee 168.992

Other members of Parliament	
Each other member of Parliament	163.961

Schedule 2

Office	Jaarlijkse hoogte van 'allowances' (\$)
Prime Minister	22.606
Speaker	21.136
Each other member of Parliament	16.980

5. Zweden

Zweden is een parlementaire constitutionele monarchie met een premier als regeringsleider en een koning als staatshoofd. Het parlement ('Riksdagen', bestaande uit 349 leden) heeft één Kamer, en de leden worden voor vier jaar gekozen. Op nationaal niveau zijn er twee relevante instellingen om de vergoedingen van politieke ambtsdragers te bepalen: de Raad voor Parlementaire Vergoedingen ('Riksdagens Arvodesnämnd', Engels: 'Riksdag Remunerations Board') en de Raad voor Ministeriële Vergoedingen ('Statsrådsarvodesnämnden', Engels: 'Ministerial Remunerations Board').

Zweden bestaat uit 21 regio's en 290 gemeenten. Hoewel Zweden een eenheidsstaat is, hebben de regio's en gemeenten veel onafhankelijke macht die door de staat wordt gedelegeerd. De regio's zijn voornamelijk verantwoordelijk voor gezondheidszorg, openbaar vervoer en cultuur, terwijl de gemeenten belast zijn met scholen, kleuterscholen en ouderenzorg. Beide hebben hun eigen verkiezingen die samenvallen met de nationale verkiezingen. De onafhankelijkheid van de regio's en gemeenten maakt het echter steeds moeilijker om overeenkomsten te ontdekken tussen de verschillende systemen.

5.1 Nationale vergoedingsinstellingen: Onafhankelijke commissies voor Parlement en Regering

5.1.1 Geschiedenis Raden voor Parlementaire en Ministeriële Vergoedingen

Voor de oprichting van het huidige systeem werden de salarissen van parlementsleden vastgesteld door het Administratief Bureau van het Parlement ('Riksdagens Förvaltningskontor'), dat wordt geleid door de Parlementaire Raad ('Riksdagsstyrelsen'). Deze raad bestaat uit de Voorzitter van het parlement en tien door het parlement gekozen leden. Sinds 1950 zijn er enkele pogingen gedaan om het systeem te depolitiseren. In eerste instantie was het salaris van parlementsleden gekoppeld aan dat van andere staatsambtenaren. In 1988 werd de directe koppeling met salarisschalen in de publieke sector echter opgeheven door de Wet inzake vergoedingen voor leden van de Riksdag (Lag (1988:589) Om Ersättning m. m. till Riksdagens Ledamöter [1988]). In plaats daarvan bedroeg het salaris van de leden van de Riksdag, overeenkomstig artikel 3 van deze wet, een maandelijks bedrag dat overeenkwam met het gemiddelde salaris van "rechters van beroep, rechters van het administratief hof van beroep en hoofden van afdelingen in overheidsinstellingen"¹³. De parlementaire administratie berekende de hoogte van deze vergoeding jaarlijks (Öberg, 2014, p. 176).

Deze regeling veroorzaakte echter problemen aan het begin van de jaren '90, omdat destijds het salaris van rechters werd verhoogd. Als het salaris van parlementsleden op hetzelfde niveau was gestegen, zou dit een verhoging van 18% hebben betekend. Een soortgelijke ontwikkeling zou echter tot grote onrust

¹³ In het Engels: 'Judges of appeal, judges of the Administrative Court of Appeal and heads of divisions in state agencies'.

in de bevolking hebben geleid, vooral gezien het feit dat Zweden in een recessie verkeerde en de regering opriep tot terughoudendheid. Om deze reden werden enkele wetswijzigingen doorgevoerd in 1990, 1991 en 1993 om de salarisverhogingen minder drastisch te maken. Deze aanpassingen gingen gepaard met verhitte debatten in het parlement (zie Öberg, 2014, pp. 174–178). Omdat het systeem op deze manier niet houdbaar was, werd een alternatief systeem voorgesteld. De nieuwe wet, bekend als de Wet op de financiële voorwaarden voor leden van de Riksdag, herstructureerde niet alleen het bestaande kader voor salarissen, vergoedingen en pensioenen, maar leidde ook tot de oprichting van de Raad voor Parlementaire Vergoedingen op 1 januari 1994 (Lag (1994:1065) Om Ekonomiska Villkor För Riksdagens Ledamöter 1994).

Vóór 1984 werden de salarissen van de ministers door de regering vastgesteld, waarbij de salarissen in de regel de ontwikkeling van het salaris van bepaalde hoofdfunctionarissen volgden (Statens offentliga utredningar, 1993). In oktober 1983 benoemde de regering de Salariscommissie van de Staatsraad ('Statsrådslönekommittén'), die richtlijnen moest voorstellen voor hoe de salarissen, toelagen en onkostenvergoedingen van de ministers eruit zouden moeten zien. In mei 1984 diende zij het rapport 'Richtlijnen voor de salarissen en toelagen van ministers' in.

De aanbeveling van de commissie was dat de salarissen van de ministers zouden worden vastgesteld op basis van het hoogste bedrag van de publieke salarisschaal, d.w.z. het bedrag dat gold voor onder andere de rechters, met een toeslag van 25%. Voor de premier zou de toeslag 35% bedragen. Dit betekende een relatief forse verhoging, die volgens het voorstel in drie fasen zou worden doorgevoerd en op 1 januari 1986 volledig zou zijn doorgevoerd (Statens offentliga utredningar, 1993, p. 26). De commissie stelde ook voor om een adviescommissie voor overheidsalarissen in te stellen om de ontwikkelingen op salarisgebied te volgen en voorstellen te doen aan de regering voor wijzigingen in de ministeriële toelagen. De raad zou moeten bestaan uit maximaal vijf leden met aantoonbare ervaring in zowel de openbare als de particuliere sector.

Naar aanleiding van het rapport werd de Raad voor Ministeriële Vergoedingen ('Statsrådsarvodesnämnden') in 1984 opgericht via een wetsvoorstel om te adviseren over de salarissen en andere vergoedingen van ministers. Op 13 december 1984 benoemde de regering leden van de nieuwe Raad. In de periode van 18 december 1984 tot 1 juli 1991 heeft de Salarisraad in totaal 19 keer vergaderd. De nieuwe Raad werd door de parlementaire Commissie voor de Grondwet ('Konstitutionsutskottet') initieel als een positieve stap gezien. Echter was een van de voorwaarden van de parlementaire commissies dat er een wettelijke regeling zou komen die de salarissen van ministers koppelt aan de salarissen voor parlementsleden. Hierdoor zou de Raad voor Ministeriële Vergoedingen alleen nog maar moeten beslissen over toelagen, reiskostenvergoedingen en soortgelijke voordelen (Statens offentliga utredningar, 1993, p. 29). Op verschillende momenten is het uitblijven van deze nieuwe regeling door de parlementaire Commissie voor de Grondwet bekritiseerd. Tijdens de parlementaire zittingsperiode van 1993 werden er een aantal moties ingediend over de vergoedingen van parlementsleden en ook over de vergoedingen van ministers (Statens offentliga utredningar, 1993, p. 30).

In 1993 werd daarom een onderzoek uitgevoerd door de Looncommissie van de Overheid ('Statsrådslöneutredningen'), om het beloningssysteem te herzien. Het onderzoek 'Wat is het werk van een minister waard?' ('Vad är ett statsråds arbete värt?') concludeerde dat de vergoedingen van de ministers niet moeten zijn gekoppeld aan de vergoedingen van een andere groep of aan een loonindex of

prijzen. In plaats daarvan zouden de salarissen, pensioen en ontslagvergoedingen van de ministers moeten worden vastgesteld door de Raad voor Ministeriële Vergoedingen ('Statsrådsarvodesnämnden') als een onafhankelijke instelling en een onafhankelijke autoriteit onder de Riksdag, om belangenconflicten bij het vaststellen van de lonen voor de kabinetsleden te voorkomen. Wel adviseerden de leden van de looncommissie dat de regering over andere beloningsvoordelen, zoals onkostenvergoedingen, mag beslissen (Statens offentliga utredningar, 1993, p. 9).

5.1.2 Taken en organisatie

De Raad voor Parlementaire Vergoedingen is een onafhankelijke autoriteit onder de Riksdag. De Raad bestaat uit drie leden: een voorzitter en twee extra leden, die voor vier jaar worden benoemd. Er is een officiële vicevoorzitter die alleen plaatsneemt als de voorzitter niet kan deelnemen. De huidige leden hebben eerder functies bekleed als provinciegouverneur, president van het Hof van Beroep en rechter in het Hooggerechtshof. De Raad wordt ondersteund door een secretaris. De wet geeft de leden van de Raad de vrijheid om hun eigen werkwijze te regelen, zoals de verdeling van de werkzaamheden en de behandeling van zaken. De Raad kan volgens de Wet met instructies voor de Raad voor Parlementaire Vergoedingen deskundigen of andere bijzondere hulp inschakelen die nodig is voor de leden om hun taken te kunnen vervullen (Lag (2012:883) Med Instruktion För Riksdagens Arvodesnämnd, 2012). De Raad moet jaarlijks een jaarverslag indienen bij de Parlementaire Administratie. De Raad komt op ad-hocbasis bijeen. In 2022 vergaderde de raad zeven keer, waarvan één keer telefonisch.

Het primaire wettelijke kader voor vergoedingen in de Riksdag is geregeld via een wet uit 2016. Parlementsleden hebben hiermee recht op een salaris, een onkostenvergoeding voor dienstreizen en verblijf, gratis overnachting als het lid verder dan 50km van Stockholm woont, en toegang tot technische apparatuur in de Riksdag en thuis. Verder regelt de Wet betreffende de beloning van leden van de Riksdag diverse rechten op ouderdoms-, ziekte- en nabestaandenpensioenen, bescherming van overlevenden, en het recht op inkomensgarantie en overgangsondersteuning ('omställningsstöd') (Lag (2016:1108) Om Ersättning till Riksdagens Ledamöter, 2016).

Binnen dit kader heeft de Raad voor Parlementaire Vergoedingen drie hoofdtaken. Ten eerste stelt de Raad de maandelijkse bezoldiging (salaris) van de parlementsleden vast. Ten tweede beslist de Raad over economische vertrekregelingen (voornamelijk inkomensgarantie en overgangssteun, zie hieronder) voor aftredende parlementsleden. Als laatste beslissen de leden over gevallen van belastingaanpassing ('jämkning') van de inkomensgarantie en de overgangssteun. Daarnaast kan de Raad voor Parlementaire Vergoedingen beslissen over gevallen van mogelijke terugbetaling van vergoedingen, bijvoorbeeld als een parlements lid een hoge mate van afwezigheid heeft gehad tijdens stemmingen. Deze laatste taak is op 1 juli 2022 in werking getreden. Er is nog geen gebruik gemaakt van deze regel (Sven Johannisson, interview, 16 november 2023).

De termen 'inkomensgarantie' en 'overgangssteun' vergen enige uitleg. In de Riksdag bestaan op dit moment twee vertrekregelingen: het oude systeem van inkomensgarantie ('inkomstgaranti') en het nieuwe systeem van overgangssteun ('omställningsstöd'). De inkomensgarantie geldt voor leden die voor de verkiezingen van 2014 in het parlement zijn verkozen of als plaatsvervanger zijn toegetreden. Om onder de inkomensgarantie te vallen, moet het lid diens parlementaire ambt gedurende een ononderbroken periode van ten minste drie jaar hebben uitgeoefend. De inkomensgarantie is gebaseerd op een garantiebasis die bestaat uit het basissalaris van het parlements lid plus eventueel aanvullend

salaris dat het lid had op het moment van vertrek in verband met een parlementair ambt. Het bedrag van de garantie hangt af van het aantal jaren dat het voormalige lid in het parlement zat. In het eerste jaar bedraagt de inkomensgarantie 80% van de garantiebasis. Vanaf het tweede jaar is de uitkering lager. Vanaf het zesde jaar wordt de inkomensgarantie alleen berekend op basis van het basissalaris (zie voor details Riksdag, 2023).

Financiële overgangsteun is beschikbaar voor leden die in 2014 of later zijn gekozen in de Riksdag. Dit systeem is ontworpen om voormalige parlementsleden te ondersteunen bij hun professionele activiteiten nadat ze hun parlementaire positie hebben verlaten. Om in aanmerking te komen, moet een lid minimaal één jaar ononderbroken in het parlement hebben gediend. De duur van de steun hangt af van de tijd dat het lid in functie is geweest en kan maximaal twee jaar bedragen. Leden die recht hebben op de overgangsondersteuning ontvangen 85% van hun salaris. Als ze andere inkomsten hebben, zijn er regels die bepalen hoeveel de toelage wordt verlaagd. De toelage wordt niet uitbetaald nadat het lid de leeftijd van 66 jaar heeft bereikt (zie voor details Riksdag, 2023).

In het verleden heeft de Raad voor Parlementaire Vergoedingen diverse beslissingen genomen met betrekking tot vertrekregelingen. In 2022 heeft de Raad in 103 gevallen een beslissing genomen over het recht op een financiële vergoeding (zie het jaarverslag Riksdagens arvodesnämnd, 2023). In 2023 heeft de Raad financiële steun geweigerd aan een voormalig lid. Dit voormalige lid diende een bedrag van SEK 100.000 terug te betalen van zijn ontvangen inkomensgarantie. Aanvankelijk was hem een inkomensgarantie toegekend van SEK 39.400 per maand, die liep tot aan het bereiken van de pensioenleeftijd. De Raad concludeerde dat het voormalige lid onvoldoende inspanningen had geleverd om nieuw werk te vinden sinds zijn vertrek in 2014 (Svahn, 2023). Onlangs moest een ander parlements lid om dezelfde reden SEK 70.000 terugbetalen, omdat zij geen aanmerkelijke baan meer had aangenomen sinds haar vertrek, maar in plaats daarvan massagecursussen had gevolgd, wat de Raad voor Parlementaire Vergoedingen niet voldoende vond (2023).

De Raad voor Ministeriële Vergoedingen is eveneens een autonome autoriteit binnen het parlement, bestaande uit drie leden: een voorzitter en twee bijkomende leden. Een officiële vicevoorzitter is aangesteld en neemt enkel plaats wanneer de voorzitter afwezig is.¹⁴ Voor deze Raad is eveneens een aanvullende wet van kracht, namelijk de Wet met instructies voor de Raad voor Ministeriële Vergoedingen, die de taken van de Raad regelt (Lag (2012:881) Med Instruktion För Statsrådsarvodesnämnden, 2012). De Raad heeft de vrijheid om noodzakelijke nadere regels op te stellen met betrekking tot de organisatie, de verdeling van werkzaamheden, en de algemene operatie. De Raad dient jaarlijks verantwoording af te leggen over zijn werkzaamheden gedurende het afgelopen kalenderjaar bij de Riksdag. In het rapport moet het bestuur ook de kosten van de operatie vermelden.

14 De Raad voor Ministeriële Vergoedingen bestond oorspronkelijk uit zeven leden (Statens offentliga utredningar, 1993, p. 22) maar deze samenstelling is in 2014 gewijzigd in de Wet tot wijziging van de Wet met instructies voor de Raad voor Ministeriële Vergoedingen (Lag (2014:808) Om Ändring i Lagen (2012:881) Med Instruktion För Statsrådsarvodesnämnden 2014).

Volgens de wet heeft de Raad voor Ministeriële Vergoedingen twee taken: ten eerste stelt de Raad het maandelijks aan de ministers te betalen bedrag vast, en ten tweede beslissen de leden over de vertrekvergoedingen ('avgångsersättning') voor de ministers.

De vergoedingen voor de leden van beide raden zijn geregeld in een wet uit 1989 over de vergoedingen van alle instanties die onder de Riksdag zijn opgericht, zoals het College van Beroep van de Riksdag of de Algemene Raad van de Rijksbank van Zweden. Voor alle autoriteiten worden de salarissen betaald in de vorm van maandsalarissen, jaarsalarissen of vergadervergoedingen. Het jaarsalaris is bedoeld voor bestuursleden die veel doorlopende activiteiten hebben en van wie de werkbelasting meestal niet veel varieert van jaar tot jaar. Voor beide raden die in dit rapport worden besproken, geldt een jaarsalaris. De voorzitter en de andere leden van de Raad voor Parlementaire Vergoedingen hebben recht op een jaarlijks salaris dat overeenkomt met een percentage van het salaris van de Spreker van de Riksdag ('Riksdagens talman'). De voorzitter ontvangt 63% van het salaris en een lid ontvangt 25%. Voor de Raad voor Ministeriële Vergoedingen geldt een jaarlijks bedrag als percentage van de vergoeding van een gewoon parlamentslid (voorzitter 72% en lid 50%). De Wet inzake vergoedingen etc. voor opdrachten binnen de Riksdag, haar autoriteiten en organen regelt daarnaast andere vergoedingen. Zo heeft de plaatsvervangende voorzitter van de Raad voor Parlementaire Vergoedingen recht op een vergadervergoeding. De vergoeding bedraagt 3,3% van de vergoeding van de voorzitter (Lag (1989:185) Om Arvoden m.m. För Uppdrag Inom Riksdagen, Dess Myndigheter Och Organ, 1989). De enige uitzondering hierop is het salaris van de secretaris van de Raad, dat door de Raad zelf wordt vastgesteld. De Raad bepaalt ook eventuele vergoedingen voor degenen die taken uitvoeren namens de Raad.

5.1.3 Vergoedingsbeleid: Methoden en procedures

In het jaarlijkse rapport van de Raad voor Ministeriële Vergoedingen wordt opgemerkt dat de Raad ernaar streeft de vergoedingen aan te passen tot een redelijk en algemeen aanvaardbaar niveau. Alvorens beslissingen te nemen over vergoedingen, bestudeert de Raad onder andere de algemene salarissituatie en volgt zij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De Raad houdt rekening met het salarisniveau van onder andere parlamentsleden, parlementaire ombudsmannen, de auditeur-generaal en hoofden van overheidsinstellingen. Tevens neemt de Raad de beloningsniveaus in de Noordse parlementen en regeringen in overweging. Daarnaast wordt rekening gehouden met de algemene economische situatie en het proces van collectieve arbeidsovereenkomsten (Statsrådsarvodesnämnden, 2023). Het jaarlijkse rapport van de Raad voor Parlementaire Vergoedingen bevat geen uitleg over de werkwijze of de procedure die wordt gebruikt, maar geeft enkel een opsomming van de werkzaamheden en besluiten. Het salaris is in 2022 met 2,3% verhoogd, wat in lijn is met eerdere verhogingen (gemiddeld 2,17% sinds 2009, zie Riksdagens arvodesnämnd, 2023).

Tijdens beide interviews zijn de genoemde factoren benadrukt, maar met name de uitkomst van de onderhandelingen met betrekking tot de collectieve arbeidsovereenkomsten is benadrukt. Zweden heeft een sterke traditie van collectieve onderhandelingen, waarbij de belangrijkste vakbonden in de industrie eerst beslissen over een collectieve overeenkomst en een stijging van de lonen. Deze uitkomst vormt een kader voor de rest van de arbeidsmarkt, inclusief de vergoedingsinstanties (Sven Johannisson, interview, 16 november 2023). Als zou worden besloten om kabinetsleden of parlamentsleden een verhoging te geven die daarboven ligt, zou deze beslissing voor de betrokken personen moeilijk te verdedigen zijn ten opzichte van vrijwel iedereen, inclusief hun collega's en journalisten (Björn Länsisyrjä, interview, 24 november 2023).

De vergoedingsinstanties staan open voor vragen, maar betrekken het publiek niet per se bij hun besluitvorming. Zo ontving de Raad voor Parlementaire Vergoedingen in 2022 tien brieven van burgers met vragen en opmerkingen over vergoedingen voor leden en financiële pensioenuitkeringen. Er werden ook verschillende telefoongesprekken gevoerd over deze onderwerpen (Riksdagens arvodesnämnd, 2023). Beslissingen over salarissen, met name over vertrekvergoedingen, leiden echter vaak tot interesse en soms tot boze e-mails en telefoontjes van het publiek, evenals verzoeken van journalisten. Deze worden meestal afgehandeld door de secretaris, maar in bijzondere gevallen door de voorzitter (Björn Länsisyrjä, interview, 24 november 2023).

5.2 Lokaal niveau:

Het subnationale bestuursniveau in Zweden bestaat uit regio's en gemeenten. Regio's worden geleid door een regionaal bestuur ('regionstyrelsen') en een regionale raad ('regionfullmäktige'). Het bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de besluiten van de regionale raad, evenals voor het algemene strategische beheer en de ontwikkeling van de regio als geheel. De regionale raad is het hoogste besluitvormingsorgaan in de regio en neemt beslissingen over de koers, activiteiten en financiën van de regio.

Op lokaal niveau is de gemeenteraad ('kommunfullmäktige') het hoogste besluitvormingsorgaan in de gemeente, vaak beschouwd als het gemeentelijke 'parlement'. Het gemeentebestuur ('kommunstyrelsen') fungeert als het uitvoerend orgaan van de gemeente en is belast met de uitvoering van de besluiten van de gemeenteraad. Naast deze brede opdracht heeft het gemeentebestuur de verantwoordelijkheid voor het beheer van de administratie via de gemeentelijke directeur. Het bereidt alle zaken voor de gemeenteraad voor en houdt toezicht op de commissies, gemeentelijke verenigingen en gemeentelijke bedrijven. Deze structuur waarborgt een duidelijke scheiding tussen het besluitvormingsorgaan (raad) en het uitvoerend orgaan (bestuur) op zowel regionaal als lokaal niveau.

Lokaal zelfbestuur heeft een lange traditie in Zweden, en het principe ervan is verankerd in de grondwet als een integraal onderdeel van het democratisch bestuur in het land. Dit niveau van betrokkenheid voor lokaal zelfbestuur komt ook tot uiting in de regelgeving met betrekking tot vergoedingen, waarbij de besluitvorming over deze kwesties wordt gedelegeerd naar de bestuurslaag zelf. De Gemeentewet ('Kommunallagen') van 2017 bepaalt de rechten van regio's en gemeenten. In Hoofdstuk 4, §§ 12-18, is vastgelegd dat gekozen vertegenwoordigers recht hebben op een redelijke vergoeding voor de uitoefening van hun taken. Daarnaast hebben vertegenwoordigers met een handicap recht op een vergoeding voor reiskosten, terwijl volksvertegenwoordigers met kinderen aanspraak kunnen maken op een vergoeding voor kinderopvangkosten.

Volgens de Gemeentewet is het altijd de raad ('kommunfullmäktige' of 'regionfullmäktige') die de hoogte van de vergoeding bepaalt, vaak in een besluit dat eenmaal per verkiezingsperiode wordt genomen. De beslissingsbevoegdheid hiervoor kan niet elders worden gedelegeerd (Prof. dr. David Karlsson, persoonlijke communicatie, 27 november 2023). Besluiten over vergoedingen kunnen elders worden voorbereid, zoals door het bestuur of in een commissie onder de raad. Het is volgens Karlsson (persoonlijke communicatie, 27 november 2023) belangrijk om nauwkeurig te zijn in het taalgebruik, omdat dit type voorbereidende commissie onder het bestuur of de raad in het Zweeds wordt aangeduid als een 'beredning'. Aan de andere kant verwijst een 'nämnd' in een Zweedse gemeente of regio naar een

invloedrijk, partijpolitiek samengesteld orgaan met zowel voorbereidende als uitvoerende functies, dat meestal een specifieke sector leidt (vergelijkbaar met een parlementaire commissie). We hebben tijdens het schrijven van het rapport enkele gemeentes gevonden die ervoor hebben gekozen om speciale 'nämnd' op te richten (een 'arvodesnämnd') uitsluitend voor dit doel. Dit is echter zeer ongebruikelijk (Prof. dr. David Karlsson, persoonlijke communicatie, 27 november 2023). Ongeacht de gekozen optie is er op subnationaal niveau geen onafhankelijke instelling betrokken bij het bepalen van de vergoeding, zoals dit op het nationale niveau wel het geval is.

6. Verenigd Koninkrijk (Engeland)

Engeland is, samen met Schotland, Wales en Noord-Ierland, onderdeel van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland (VK). Tot het einde van de twintigste eeuw was het VK een sterk centraal bestuurd land. Sinds die tijd hebben de verschillende regio's echter een zekere mate van autonomie verkregen. Het Britse parlement bestaat uit twee kamers: het Hogerhuis ('The House of Lords') en het Lagerhuis ('the House of Commons'). De focus van dit hoofdstuk zal liggen op het nationale en subnationale niveau van Engeland¹⁵, waarbij de Independent Parliamentary Standards Authority (IPSA) het belangrijkste orgaan is, met een beperkte rol van de Review Body on Senior Salaries (SSRB).

Het lokale bestuur in Engeland omvat een diverse en uitgebreide structuur, bestaande uit vijf hoofdtypen van lokale overheden die diensten leveren aan gemeenschappen in het hele land. De organisatiestructuur varieert, afhankelijk van de regio, maar over het algemeen kunnen we de volgende vijf typen onderscheiden: graafschapsraden ('county councils'), districtsraden ('district councils'), unitaire autoriteiten, grootstedelijke districten ('metropolitan districts') en Londense gemeenten ('London boroughs'). De meerderheid van Engeland wordt bestuurd op twee niveaus – graafschap ('county') en district – waarbij de verantwoordelijkheid voor gemeentelijke diensten verdeeld is over deze twee niveaus. Londen, andere grootstedelijke gebieden en bepaalde delen van het Engelse vasteland hebben een monistische structuur, waarbij de lokale raden verantwoordelijk zijn voor alle diensten binnen hun respectievelijke gebieden. In totaal zijn er 317 lokale overheden in Engeland, verdeeld over de eerder genoemde vijf typen. Voor deze bestuurslaag wordt de rol van de 'Independent Remuneration Panels' besproken, die een belangrijke adviserende rol hebben.

6.1 Nationale vergoedingsinstelling: De Independent Parliamentary Standards Authority

6.1.1 Geschiedenis IPSA

Voordat de IPSA werd opgericht, was de bezoldiging uitsluitend een zaak van het Parlement. De Senior Salaries Review Board en andere deskundigen deden aanbevelingen aan het parlement. De wetswijziging in 2009 is tot stand gekomen als reactie op een schandaal rond de onkosten van parlementsleden, het 'MPs' expenses scandal'. In mei 2009 publiceerde de Daily Telegraph gedetailleerde informatie over de claims en betalingen van parlementsleden. Al eerder werden er, na de inwerkingtreding in 2005 van de Freedom of Information Act 2000, pogingen ondernomen om de onkostendeclaraties van een klein aantal vooraanstaande parlementsleden openbaar te maken. Deze werden echter krachtig bestreden door de Lagerhuisautoriteiten. De Daily Telegraph verkreeg deze informatie van een informant, die de gegevens voor £110.000 verkocht (Little & Stopforth, 2013).

¹⁵ Voor meer informatie over Schotland, Wales en Noord-Ierland, zie Bolleyer et al. (2019).

Uit de gegevens werd duidelijk dat, hoewel veel parlementsleden zich verantwoordelijk gedroegen, een aanzienlijk aantal, waaronder hooggeplaatste parlementariërs, het systeem misbruikte door ongepaste claims in te dienen voor hun accommodatiekosten en tweede woningen, en dat deze kosten vaak vergoed werden door de autoriteiten van het Lagerhuis. Bovendien was er sprake van uitgebreid gebruik van de vrijstelling voor hoofdverblijf bij de belasting op vermogenswinst tussen twee of meer woningen om maximaal voordeel te behalen bij de verkoop van huizen, waarvan de aankoop was gesubsidieerd door de belastingbetaler (Little & Stopforth, 2013).

Deze onthullingen leidden tot aanzienlijke verontwaardiging onder de bevolking en veroorzaakten een schok in de politieke wereld van het Verenigd Koninkrijk. Sommige parlementsleden werden gearresteerd en veroordeeld; anderen werden verplicht om ontslag te nemen en af te treden; weer anderen verloren het vertrouwen binnen hun partij, wat tot instabiliteit in de partij leidde. Het voornaamste gevolg van dit schandaal was de realisatie dat parlementsleden niet zelf verantwoordelijk kunnen en mogen zijn voor hun eigen betalingen. Naar aanleiding hiervan werd IPSA opgericht in 2009 met behulp van de Parliamentary Standards Act uit 2009. Deze wet leidde ook tot de oprichting van een 'Commissioner for Parliamentary Investigations' om duidelijkheid en regulering te bieden met betrekking tot de salarissen en vergoedingen van parlementsleden van het Lagerhuis. Volgens deze wet ligt de verantwoordelijkheid voor het beheer van de salarissen en vergoedingen van parlementsleden volledig bij IPSA. Dit omvat niet alleen de vaststelling van de regels voor de uitbetaling, maar ook het bepalen van de hoogte van de salarissen.

6.1.2 Organisatie en taken

De IPSA is, vergeleken met andere vergoedingsinstellingen uit eerdere hoofdstukken, een grote organisatie. In 2012 had IPSA in totaal 53,4 fulltime equivalent (FTE) personeelsleden in dienst, inclusief het personeel van het Compliance Office van IPSA. Dit aantal is inmiddels gegroeid naar ruim 100 FTE (Nicola Hawkey, interview, 4 december 2023). Aan het hoofd van IPSA staat een Raad van Bestuur (Board) die uit vijf personen bestaat. Deze raad wordt ondersteund door een Chief Executive en een onafhankelijke Compliance Officer. De voorzitter en de andere vier leden worden benoemd door de monarch op aanbeveling van het 'Speaker's Committee for the Independent Parliamentary Standards Authority'. Deze commissie bestaat uit de spreker ('Speaker') van het Lagerhuis, acht parlementsleden en drie leken.

Leden van de Raad van Bestuur worden benoemd voor een vaste termijn van maximaal vijf jaar. Ze kunnen ook worden herbenoemd voor een volgende termijn van maximaal drie jaar. Het Bestuur bepaalt de algemene koers van de IPSA en evalueert de prestaties van de organisatie. Daarnaast is het verantwoordelijk voor het bepalen van de betalingsregelingen, pensioenen en bedrijfskosten voor parlementsleden. Volgens de Parliamentary Standards Act 2009 moet het Bestuur bestaan uit ten minste een lid dat een rechterlijk ambt heeft bekleed, een wettelijke auditor en een voormalig parlements lid. Het Bestuur wordt aangesteld voor een vaste periode van vijf jaar en kan herkozen worden voor drie extra jaren.

Met betrekking tot de specifieke taken en verantwoordelijkheden is de IPSA belast met het vaststellen van het basissalaris dat wordt betaald aan een lid van het Lagerhuis. Het salaris wordt gepubliceerd in vaststellingen ('determinations'). Verder heeft IPSA absolute beslissingsbevoegdheid voor het opstellen en betalen van een onkostenregeling voor leden. De regeling voor personeels- en bedrijfskosten voor

parlementsleden wordt vastgelegd in een 'Scheme of MPs' Staffing and Business Costs' en bevat een verzameling van de hoogte, regels en principes die bepalen wat parlementsleden wel en niet kunnen declareren. De zestiende editie van de regeling (2023-24) is op 19 juli 2023 in werking getreden voor het boekjaar 2023-24 (IPSA, 2023b). De vaststellingen omvatten ook de bedragen van het jaarlijkse budget voor accommodatie (huur of hotel, inclusief verhoging voor parlementsleden met zorgverantwoordelijkheid), kantoorkosten, opstarttoeslag voor nieuwe parlementsleden, een aanvullende uitkering voor leden uit London en voor Kamerleden met ouderschapsverlof. Ook stelt IPSA de tarieven voor kilometervergoeding vast. IPSA bepaalt verder een totaal budget voor personeelskosten (in 2023 £252.870 voor MPs uit London en £236.170 voor overige leden) en zet de minimale en maximale salarissen vast voor personeel van parlementsleden.

IPSA regelt en administreert daarnaast ook de zakelijke onkosten en personeelskosten van Kamerleden. Na ontvangst van een claim bepaalt IPSA of de claim wordt toegekend of geweigerd, en zorgt vervolgens ervoor dat het toegestane bedrag betaald wordt. Elke twee maanden publiceert IPSA details over de laatste claims van parlementsleden en hun medewerkers. Verder heeft IPSA ook sinds 2011 de verantwoordelijkheid gekregen voor het toezichthouden op het pensioen van parlementsleden van het Lagerhuis en van bepaalde ministers. IPSA bepaalt hierbij de regels voor pensioenen voor parlementsleden, maar het pensioen zelf wordt beheerd door het Parliamentary Contributory Pension Fund (PCPF).

IPSA is niet verantwoordelijk voor salarissen, toelagen en onkosten van leden van het Hogerhuis. Leden van het Hogerhuis krijgen geen maandelijks salaris voor de taken die zij uitvoeren, maar komen in aanmerking voor enkele vergoedingen. De leden mogen ten eerste een claim maken op een forfaitaire aanwezigheidstoelage ('flat rate attendance allowance'). Ze kunnen ten tweede reiskosten terugvorderen die ze hebben gemaakt in verband met hun parlementaire werkzaamheden. Ze kunnen hun claims indienen bij de Finance Department. Enkele leden van het Hogerhuis die daarnaast nog een extra functie bekleden, zoals de Lord Speaker, worden betaald vanuit het Hogerhuisbudget.

IPSA heeft ook verder geen rol in het bepalen of betalen van ministeriële salarissen.¹⁶ Ministeriële salarissen worden geregeld door de Ministerial and Other Salaries Act 1975 en worden periodiek bijgewerkt door wettelijke instrumenten ('Orders'). De betaling van ministeriële salarissen valt onder de verantwoordelijkheid van het Cabinet Office. Sinds 2010 zijn de salarissen van ministers uit het Lagerhuis bevroren. Bij aanvang van haar ambtstermijn in 2010 kondigde de coalitieregering aan dat de totale salarissen van ministers met 5% zouden worden verlaagd en vervolgens gedurende de gehele zittingsperiode van het parlement bevroren zouden blijven. Ook na de algemene verkiezingen in 2015 is het ministeriële deel van het salaris van ministers bevroren gebleven. Wel hebben ministers hun totale inkomsten zien stijgen door verhogingen van het salaris van parlementsleden. De salarissen van

¹⁶ Wel bepalen zij een deel van het salaris van ministers die lid zijn van het Lagerhuis, gezien dat zij een leden- en een ministerssalaris ontvangen.

ministers die lid zijn van het Hogerhuis zijn tevens gestegen in 2019. Van 2020/2021 tot 2022/2023 was het salaris wederom bevroren.

Bij het bepalen van de hoogte van het salaris van ministers was er in het verleden een adviserende rol voor de Review Body on Senior Salaries (SSRB). Deze instelling werd in mei 1971 aangesteld onder de naam Review Body on Top Salaries (TSRB) en in juli 1993 omgedoopt. De SSRB richt zich vooral op de salarissen van hoge ambtenaren, hoge militairen, hoge gezondheidsfunctionarissen en de rechterlijke macht. Hoewel het mandaat van dit orgaan ook de toelagen van de salarissen van ministers en de toelagen van leden van het Hogerhuis omvat, is er sinds 2010 geen review meer gedaan door hen over deze zaken (Florence Wyld, persoonlijke communicatie, 13 november 2023).

6.1.3 Vergoedingsbeleid: Methoden en procedures

Na hun oprichting in 2009 heeft IPSA in eerste instantie gebruikgemaakt van opiniepeilingen, focusgroepen en burgerfora ('citizens' juries'). Gezien de lastige achtergrondsituatie met een laag vertrouwen van de bevolking en de media in de vergoedingen van politici was het een van de voornaamste taken om, naast de vaststellingen, ook informatie te verstrekken over hoe de salarissen van parlementsleden zich verhouden tot andere beroepen, andere parlementaire organen in het VK en in de rest van de wereld. Bij het vaststellen van de bedragen maakt IPSA gebruik van de economische omstandigheden en gegevens van het Office for National Statistics (ONS). In 2015 besloot IPSA om de salarissen van parlementsleden te koppelen aan de gemiddelde lonen in de publieke sector. In de meest recente vaststelling is de relevante indicator de KAC9-index, oftewel de jaar-op-jaar gemiddelde groei drie maanden (%) (Public Sector Year on Year Three Month Average Growth (%)), Lee Bridges, interview, 13 november 2023). IPSA heeft wel sinds 2021 een beperkte discretionaire bevoegdheid om af te wijken van de ONS-statistieken (IPSA, 2023a).

Bij het bepalen van de hoogte is het voor het bestuur belangrijk om de gevoeligheid van beslissingen over salaris te overwegen. Het moet een balans vinden tussen de beloningsprincipes aan de ene kant en bepalen wat rechtvaardig en aanvaardbaar is voor het publiek aan de andere kant. Hierbij acht het bestuur het ook belangrijk dat de beloning van parlementsleden niet achterblijft, waardoor op een later tijdstip aanzienlijke verhogingen nodig zouden zijn om gelijke tred te houden met de rest van de economie (Lee Bridges, interview, 13 november 2023).

6.2 Lokaal niveau: Independent Remuneration Panels

Lokaal bestuur in Engeland is op verschillende manieren gestructureerd: in sommige gevallen bestaat er een dualistisch systeem, met county councils op een hoger niveau en districtsraden op een lager niveau in bepaalde gebieden, en een 'unitary authority'-systeem, waarbij verantwoordelijkheden worden samengevoegd tot één bestuursniveau. Ook hier zijn echter verschillende vormen. Zo functioneren de Londense boroughs als unitary authorities, en er is een extra bestuurslaag in Londen die bekendstaat als de Greater London Authority, geleid door een gekozen burgemeester en geadviseerd door de Londense Assemblée. Pogingen tot decentralisatie door de nationale overheid hebben ook geleid tot de oprichting van gekozen burgemeesters die meerdere raadsgebieden in Engeland bestrijken (Bolleyer et al., 2019, pp. 17–18). Er zijn ruim 17.000 raadsleden in Engeland (Local Government Boundary Commission for England, 2023).

De Local Authorities (Members' Allowances) (England) Regulations (2003) bepaalt de structuur van de huidige vergoedingsregeling voor raadsleden en specificeert diverse vormen van vergoedingen voor raadsleden. Dit omvat een 'basistoelage', die fungeert als een vast salaris en jaarlijks aan alle leden wordt uitbetaald. Daarnaast kan er een 'verzorgersvergoeding voor afhankelijke personen' worden toegevoegd. Deze vergoeding wordt verstrekt voor specifieke kosten die raadsleden moeten maken bij het regelen van zorg voor hun kinderen of afhankelijke personen, die "noodzakelijkerwijs moeten worden gemaakt" tijdens de uitoefening van hun taken.¹⁷ Op vergelijkbare wijze kan er een vergoeding voor reis- en verblijfkosten worden verleend, gerelateerd aan specifieke taken. Niettemin kan er ook een extra vergoeding ('co-optees allowance') beschikbaar worden gesteld voor het bijwonen van conferenties en vergaderingen die buiten de striktere definitie van raadswerk vallen (zie Local Authorities (Members' Allowances) (England) Regulations, 2003).

Hoewel de centrale overheid het algemene kader vaststelt voor beloningsregelingen van gemeenteraden, bepalen de verordeningen niet daadwerkelijk de hoogte van deze vergoedingen. Er worden geen aanvaardbare grenzen voor de bedragen vastgesteld, noch wordt er een specifieke methode voor het berekenen van jaarlijkse aanpassingen voorgeschreven (Bolleyer et al., 2019, p. 18). In plaats daarvan richten de verordeningen een systeem van onafhankelijke panels ('Independent Remuneration Panels') op om aanbevelingen te doen aan de raden. Deze onafhankelijke panels kunnen opereren op het niveau van een enkele raad, of worden gedeeld tussen een groep raden, en mogen geen leden hebben die op dat moment actieve raadsleden zijn (Bolleyer et al., 2019, p. 18).

In artikel 20 van de Local Authorities (Members' Allowances) (England) Regulations (2003) is vastgelegd dat er slechts één panel zal zijn dat uitspraken mag doen per autoriteit. Hierin staat ook vermeld wie mag plaatsnemen in dit panel: niemand die tevens lid is van de autoriteit waarover het panel uitspraken doet, en niemand die gediskwalificeerd is door lid te zijn of te worden van deze autoriteit. Artikel 21 beschrijft de verantwoordelijkheden van de panels. Het onafhankelijk beloningspanel doet aanbevelingen over diverse zaken, waaronder de verantwoordelijkheden waarvoor specifieke vergoedingen beschikbaar moeten zijn, zoals de speciale verantwoordelijkheidstoelage, reis- en verblijfkostenvergoeding, en de vergoeding voor co-optees. Daarnaast worden aanbevelingen gedaan over de bedragen van deze vergoedingen en de hoogte van de basistoelage.

Het panel onderzoekt ook of een zorgvergoeding voor afhankelijken moet worden betaald aan leden van de autoriteit, en zo ja, welk bedrag redelijk is. Verder wordt bekeken of, in geval van wijzigingen in het schema die invloed hebben op een vergoeding voor het lopende jaar, de betaling van vergoedingen met terugwerkende kracht mogelijk is. Het panel overweegt ook of aanpassingen aan het niveau van vergoedingen kunnen worden bepaald aan de hand van een index, en zo ja, welke index en hoelang deze van kracht moet blijven, met een maximum van vier jaar voordat herziening plaatsvindt. Daarnaast

¹⁷ "Dependants' carers' allowance', payable for specific 'expenses of arranging for the care of their children or dependants' which are 'necessarily incurred' in the performance of the councillors duties."

bepaalt het panel welke leden van de autoriteit recht hebben op pensioenen volgens een regeling krachtens artikel 7 van de Superannuation Act 1972. Ten slotte wordt overwogen of de basistoelage of speciale verantwoordelijkheidstoelage, of beide, moeten worden beschouwd als bedragen waarvoor dergelijke pensioenen verschuldigd zijn.

Er zijn weinig regels over de manier waarop de panels moeten werken. Ze opereren echter op basis van een aantal principes, namelijk dat de ledenvergoeding eerlijk, begrijpelijk en eenvoudig te beheren moet zijn. Hoewel een deel van de tijd van een raadslid vrijwillig moet zijn, is er een noodzaak om ervoor te zorgen dat raadsleden geen financieel verlies lijden en dat potentiële kandidaten niet worden ontmoedigd om zich verkiesbaar te stellen. Panels houden daarom rekening met diverse aspecten, waaronder vergoedingen in naburige overheden om een vergelijkingsbasis te bieden, maar ook de standpunten van alle raadsleden over de huidige vergoedingsregeling en eventuele toekomstige opties. Panels geven ook aan dat zij commentaar van leden van het publiek en andere externe perspectieven meenemen. Hoewel de raad de bevindingen van het panel in overweging moet nemen, is het aan de raad om een besluit te nemen over de vergoedingsregeling voor de leden en over de vraag of aanbevelingen van het panel worden uitgevoerd.

Het meest uitgebreide onderzoek naar de salarissen van gemeenteraden werd uitgevoerd door de Local Government Association (LGA), het orgaan dat de Engelse en Welshe gemeenteraden vertegenwoordigt. Dit onderzoek omvatte twee enquêtes, één in 2006 en één in 2008. De basistoelage van raadsleden bedroeg in 2008 gemiddeld £6.099 per jaar en varieerde van gemiddeld £4.194 in shire districten tot £9.978 in shire counties. Regionaal varieerde het ook van £5.040 in het oosten van Engeland tot £9.739 in Londen (Local Government Association, 2008). De LGA concludeerde verder dat de vergoedingen het hoogst waren waar de kosten van levensonderhoud het hoogst zijn. Ook zijn de toelagen hoger waar de verantwoordelijkheden en de tijd die nodig zijn om de rol te vervullen het grootst zijn. Het debat over beloning en professionaliteit in Engelse gemeenteraden is gaande op lokaal niveau. Een gebrek aan duidelijkheid over beloningskwesties heeft steeds vaker geleid tot conflicten tussen gemeenteraden en onafhankelijke panels (Bolleyer et al., 2019, p. 21). In een aantal extreme gevallen heeft dit geleid tot het aftreden van hele panels wanneer aanbevelingen werden afgewezen (zie bijvoorbeeld Organ, 2013).

7. Conclusie

De kwestie van politieke beloningen is een complex thema en roept vaak wantrouwen op bij het publiek. In veel landen hebben politieke ambtsdragers zelf de bevoegdheid om beslissingen te nemen over hun vergoedingen. Dit kan soms worden toegeschreven aan normatieve principes, zoals het primaat van de wetgevende macht, of de wens om dergelijke beslissingen in het openbaar te nemen. Dit rapport richt zich op vijf landen waarin onafhankelijke vergoedingsinstellingen bestaan die voor (een deel van) politieke ambtsdragers op het nationale en subnationale niveau beslissingen kunnen maken die niet meer mogen worden veranderd. De eerste case is Nieuw-Zeeland, dat volledig gecentraliseerd is met één onafhankelijke instelling die verantwoordelijk is voor zowel het nationale als het subnationale niveau. Een tweede case, Australië, wordt gekenmerkt door een gedeeltelijke centralisatie, met aparte onafhankelijke instellingen voor het nationale en subnationale niveau. Daarnaast worden drie gevallen belicht waarin verschillende instellingen en regels gelden voor het nationale en subnationale niveau, namelijk Engeland, Finland en Zweden.

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van deskresearch, waarbij systematisch onderzoek is gedaan naar beschikbare schriftelijke en digitale bronnen, waaronder officiële rapporten, beleidsstukken en de officiële websites van betrokken organisaties. Eerdere onderzoeken en relevante casestudies zijn eveneens bestudeerd. Deze gegevens zijn verzameld met de hulp van een team van student-assistenten. Om de informatie aan te vullen en te verifiëren zijn expertinterviews uitgevoerd, waarbij stafleden van organisaties en experts betreffende de betrokken landen zijn geraadpleegd.

In dit rapport zijn afzonderlijke hoofdstukken gewijd aan elk van de onderzochte landen, waarin de beloning voor politieke ambtsdragers centraal staat. Deze hoofdstukken bieden inzicht in de historische context, organisatiestructuur, bevoegdheden, procedures voor het vaststellen van vergoedingen, en de mate waarin de betreffende instellingen betrokken zijn bij politiek-bestuurlijke en publieke debatten over beloningen. In gevallen waar onafhankelijke instellingen niet betrokken zijn bij het vaststellen van vergoedingen voor bepaalde groepen ambtsdragers (bijvoorbeeld ministers) of bestuurslagen, wordt algemene informatie verstrekt over hoe de compensatie en vergoedingen voor deze ambtsdragers worden bepaald. Hieronder volgen beknopte samenvattingen van de belangrijkste bevindingen:

1. De motivaties voor de oprichting en de ontwikkeling van onafhankelijke vergoedingsinstellingen variëren sterk. In weinig landen is er echter sprake van een specifiek schandaal, met uitzondering van het schandaal in Engeland in 2009, dat diende als katalysator. Vaak komt de aandrijving voor de oprichting van deze instellingen vanuit de politici zelf, voornamelijk doordat politieke ambtsdragers vaak terughoudend waren om zelf over salarisverhogingen te stemmen. In veel landen leidde deze aarzeling tot een situatie waarin de salarissen van de politici achterbleven. De oprichting van onafhankelijke organen was een manier om deze kloof te overbruggen. De interactie tussen politici en vergoedingsinstellingen is hierdoor enigszins complex. Hoewel deze instellingen zijn opgericht om politici te ontlasten van beslissingen over hun eigen salarissen, kunnen politici ze gemakkelijk als doelwit nemen om de druk op zichzelf te verminderen.
2. Taken zijn helder gedefinieerd en, in de meeste gevallen, beperkt tot het bepalen van specifieke vergoedingen. De administratie en het monitoren van de uitgaven worden in bijna alle gevallen

door andere instellingen gedaan. De vergoedingsinstellingen hebben op basis hiervan ook niet heel grote ambtenarenapparaten om zich heen. De ondersteuning omvat vaak slechts een klein 'kernteam', soms slechts een secretaris. Zelfs instellingen die over een brede groep functionarissen beslissen, zoals in Nieuw-Zeeland, hebben een relatief klein aantal vaste stafleden. In plaats hiervan hebben vergoedingsinstellingen vaak uitgebreide mogelijkheden om extern advies in te winnen. Een uitzondering met betrekking tot de omvang van de organisatie is de IPSA in het VK, die aanzienlijk groter is. Echter verschilt hun rol omdat ze ook administratieve taken uitvoeren en de onkostendeclaraties verwerken en goedkeuren.

3. Methoden en procedures vereisen vaak jaarlijkse beslissingen of reguliere intervallen, bijvoorbeeld aan het begin van een nieuwe zittingsperiode. Deze instellingen hebben hierbij hun vaste 'modus operandi' ontwikkeld, waarbij duidelijke criteria worden toegepast en gebruikt. Hoewel statistieken en economische indicatoren leidend zijn, nemen vergoedingsinstellingen vaak de wensen en zorgen van politieke ambtsdragers mee. Uiteindelijk besluiten ze echter volledig onafhankelijk. De context van elk land speelt een cruciale rol. Zweden biedt hierbij een illustratief voorbeeld, waar het systeem sterk leunt op collectieve onderhandelingen en daardoor stabiliteit in de besluitvorming waarborgt. Het vinden van een balans tussen passende salarissen en wat het publiek als aanvaardbaar acht is een doorlopend proces voor vergoedingsinstellingen.
4. Gezien de aanzienlijke impact op het gehele land en de intense media-aandacht die besluiten van nationale politici (parlementsleden en ministers) met zich meebrengen, is aannemelijk dat besluiten voor deze groep het meest controversieel zijn. Echter blijken ze in de meeste gevallen niet de 'moeilijkste' beslissingen te zijn voor vergoedingsinstellingen. De groep is, wat betreft hun taken, relatief homogeen en er vinden geen grote ontwikkelingen plaats. De complexiteit van besluitvorming neemt toe wanneer de vergoedingsinstellingen betrokken zijn bij situaties met meer variabelen, zoals bij lagere bestuurslagen of bij ambtsdragers met specifieke portefeuilles. In het bijzonder het lokale niveau is gekenmerkt door bijzondere aandacht gezien de grote variatie aan contexten waarin politieke ambtsdragers hun functie uitoefenen. Op lokaal niveau is er daarom enige ruimte voor experimenteren in landen zoals Australië en Nieuw-Zeeland, waar vergoedingsinstellingen beslissingen nemen voor lokale overheden. Deze instellingen zoeken naar manieren om flexibel om te gaan met de variëteit binnen hun respectievelijke landen. Het pool-systeem in Nieuw-Zeeland biedt lokale overheden nog steeds enige vrijheid in hun besluitvorming. Bij de bepaling van vergoedingen wordt ook rekening gehouden met de zwaarte van de taken. Over het algemeen wordt in grotere gemeenten een hogere vergoeding toegekend dan in kleinere gemeenten, omdat de taken daar als zwaarder worden beschouwd.
5. Publieke opinie is voortdurend een aandachtspunt, maar er is geen vaste plaats voor het publiek in de besluitvorming, door bijvoorbeeld de instelling van een burgerjury om te beraadslagen en aanbevelingen te leveren. Vergoedingsinstellingen vertrouwen primair op vastgestelde criteria en streven ernaar beslissingen te baseren op juridische principes in plaats van op publieke perceptie. De instellingen vermijden het uitsluitend te reageren op publieke opinie. Wel is er een aanzienlijke variatie in de informatie die aan burgers wordt verstrekt. Dit varieert van uitgebreide rapporten, met gedetailleerde informatie over de achtergrond en context van de besluiten, tot vrij korte vaststellingen die de genomen beslissingen beschrijven.

Literatuur

- Administrative Appeals Tribunal. (2006). *Overview of Tribunals Scene Australia*.
<https://www.aat.gov.au/about-the-aat/engagement/speeches-and-papers/the-honourable-justice-garry-downes-am-former-pres/overview-of-tribunals-scene-australia>
- Atkinson, M. M., Rogers, D., & Olfert, S. (2016). Better Politicians: If We Pay, Will They Come? *Legislative Studies Quarterly*, 41(2), 361–391.
- Australian Government. (2016). *An Independent Parliamentary Entitlements System Review*.
<https://www.finance.gov.au/sites/default/files/2019-11/independent-parliamentary-entitlements-system-review-feb-2016.pdf>
- Bay of Plenty Regional Council. (2022). *Agenda 24 November 2022*.
https://infocouncil.boprc.govt.nz/Open%2F2022%2F11%2FRC_20221124_AGN_3524_AT.PDF
- Bolleyer, N., Dickinson, N., & Mitchell, J. (2019). *Compensation of Political Work in the United Kingdom*.
<https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:0bf03541-189f-4d00-851e-22c7e21b51b8/files/srr171x46m>
- Borchert, J., & Zeiss, J. (2003). *The Political Class in Advanced Democracies*. Oxford University Press.
- Brady, K. (2006). *Advertising expenditure incurred by the Parliamentary Service in the three months before the 2005 General Election*. <https://oag.parliament.nz/2006/election-spending/advertising-expenditure-incurred-by-the-parliamentary-service-in-the-three-months-before-the-2005-general-election>
- Braendle, T. (2015). Does remuneration affect the discipline and the selection of politicians? Evidence from pay harmonization in the European Parliament. *Public Choice*, 162(1–2), 1–24.
- Britton, M. J. (2005). *The Quest for a Formula. Parliamentary Remuneration in Western Australia*. Edith Cowan University.
- Cabinet Office. (2011). *Role of the Remuneration Authority in Setting Remuneration for Individuals Appointed to Statutory Bodies and Other Positions* (Cabinet Office Circular 11(7)).
<https://www.dpmc.govt.nz/publications/co-11-7-role-remuneration-authority-setting-remuneration-individuals-appointed>
- Carnes, N., & Hansen, E. R. (2016). Does Paying Politicians More Promote Economic Diversity in Legislatures? *American Political Science Review*, 110(4), 699–716.
<https://doi.org/10.1017/S000305541600054X>
- Dekker, T. J. (2012). *Paying Our High Public Officials* (New York). Routledge.
- Dickinson, N. (2019). *Remuneration for Representation: Legislative Pay in Comparative and Long Term Perspective* [Dissertation]. University of Exeter.
- Eduskunta. (2016). *Eduskunnan palkkiotoimikunnan tiedote 12.4.2016 [Verklaring van de Parlementaire Remuneratiecommissie]*.
https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/palkkiotoimikunnan_tiedote_120416.aspx

- Eduskunta. (2019). *Eduskunnan palkkiotoimikunnan tiedote 17.4.2019 [Verklaring van de Parlementaire Remuneratiecommissie]*. <https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/kansanedustajat-palkkiot-huhtikuu-2019.aspx>
- Eduskunta. (2023a). *Eduskunnan palkkiotoimikunnan tiedote [Verklaring van de Parlementaire Remuneratiecommissie]*. <https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/Eduskunnan-palkkiotoimikunnan-tiedote.aspx>
- Eduskunta. (2023b). *Kansanedustajien palkkiot ja kulukorvaukset [Salarissen en vergoedingen parlementsleden]*. <https://www.eduskunta.fi/FI/kansanedustajat/palkkiot-ja-kulukorvaukset/Sivut/default.aspx>
- Remuneration Tribunal Act (1973). <http://www.legislation.gov.au/Details/C2019C00081>
- Parliamentary Business Resources (Consequential and Transitional Provisions) Act 2017, (2017). <https://www.legislation.gov.au/Series/C2017A00038>
- Ferraz, C., & Finan, F. (2009). *Electoral Accountability and Corruption: Evidence from the Audits of Local Governments* (NBER Working Paper No. W14937). <https://ssrn.com/abstract=1397935>
- Laki edustajanpalkkiosta [Wet op de vergoeding van vertegenwoordigers], (1947). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1947/19470328>
- Lakialoite 61/2000 vp [wetsvoorstel 61/2000 vp], (2000). https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lakialoite/Documents/la_61+2000.pdf
- Laki tasavallan presidentin plkkiosta [Act on the Presidents salary], (2011). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111152>
- Lokale overheidswet Finland, Pub. L. No. 410 (2015). <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2015/en20150410.pdf>
- Hyvinvointialue- ja maakuntajakolaki [Wet op de verdeling van welzijnsdiensten provincies en regio's], (2021). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210614>
- Laki hyvinvointialueesta [Wet op de provincie voor welzijnsdiensten], Pub. L. No. 611 (2021). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2021/20210611#O4L10P87>
- Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tasavallan presidentin palkkiosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta [Government proposal to the Parliament on changing §1 in the Act on the Presidents salary], (2006). <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/20060011.pdf>
- Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tasavallan presidentin palkkiosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta [Government proposal to the Parliament on changing §1 in the Act on the Presidents salary], (2023). <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2023/20230028.pdf>
- Gagliarducci, S., & Nannicini, T. (2013). Do better paid politicians perform better? Disentangling incentives from selection. *Journal of the European Economic Association*, 11(2), 369–398.
- Hallikainen, I. (2023, April 12). Uudet kansanedustajat yllättyivät heille tarjotuista työsuhde-eduista – kummastelevat myös palkkioita: “Iso muutos aiempiin tuloihini” [Nieuwe parlementsleden waren verrast door de secundaire arbeidsvoorwaarden die hen werden aangeboden—En

- verbaasden zich over het salaris: “Een grote verandering ten opzichte van mijn vorige inkomen”]. Retrieved from. *Iltalehti*. <https://www.is.fi/politiikka/art-2000009514474.html>
- Harjumaa, M. (2023, April 30). *Uutissuomalainen: Sopeutumisrahaa saa 32 juuri eduskunnan jättänyttä kansanedustajaa – joukossa Antti Rinne ja Juha Sipilä [Dagblad Utissuomalainen: Aanpassingsvergoeding wordt betaald aan 32 parlementsleden die net hun zetel hebben verlaten—Waaronder Antti Rinne en Juha Sipilä]*. <https://yle.fi/a/74-20029642>
- Hood, C., & Peters, B. G. (Eds.). (1994). *Rewards at the Top: A Comparative Study of High Public Office* (Vol. 33). SAGE Publications Limited.
- Horsman, M. (2003). Continuity and change: Public sector pay review bodies, 1992–2003. *Public Money and Management*, 23(4), 229–236.
- House of Representatives. (2017). *Members Conditions of Service*. <https://www.parliament.nz/mi/visit-and-learn/how-parliament-works/parliamentary-practice-in-new-zealand/chapter-4-members-conditions-of-service/>
- Independent Parliamentary Expenses Authority. (2017). *Principles-based framework*. <https://www.ipea.gov.au/travel/parliamentarian-travel/principles-based-framework>
- IPSA. (2023a). *How does IPSA decide MPs pay?* <https://www.theipsa.org.uk/news/who-decides-mps-pay>
- IPSA. (2023b). *The Scheme of MPs Staffing and Business Costs 2023-24 (revised July 2023)*. https://assets.ctfassets.net/nc7h1cs4q6ic/5S1XNi2m1uVDWyEqpx3rdv/d7526d78e3fd7efaeff5208a981069da/Sixteenth_Edition_of_the_Scheme_2023-24.pdf
- Jones, K. (2007). Daring and Discretion: Paying Australian Legislators. *The Journal of Legislative Studies*, 13(2), 235–253.
- Judge, D. (1984). The Politics of MPs Pay. *Parliamentary Affairs*, 37(1), 59–75.
- Kotakorpi, K., & Poutvaara, P. (2011). Pay for politicians and candidate selection: An empirical analysis. *Journal of Public Economics*, 95(7–8), 877–885.
- Laki valtioneuvoston jäsenille maksettavista palkkioista ja korvauksista [Wet op de vergoedingen van de leden van de regering], (2006). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061096>
- Lehtonen, M. (2023, October 5). IL selvitti: Tällaiset palkat ja työsuhdeautot hyvinvointialueiden johtajilla on [IL krant zocht uit: De salarissen en autos van topmanagers van welzijnsdiensten]. *Iltalehti*. <https://www.iltalehti.fi/politiikka/a/ae6af528-a2cd-4f5e-9792-eac732adefda>
- Lewer, J., & Waring, P. (2005). Curiouser and curiouser: The Federal Remuneration Tribunal. *The Journal of Australian Political Economy*, 56, 325–341.
- Little, G., & Stopforth, D. (2013). The Legislative Origins of the MPs Expenses Scandal. *The Modern Law Review*, 76(1), 83–108.
- Local Government Association. (2008). *Members allowances survey 2008*. <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/members-allowances-survey-8f4.pdf>
- Local Government Boundary Commission for England. (2023). *Local government facts and figures: England*. <https://lgiu.org/local-government-facts-and-figures-england/>

- Lova. (2023, oktober). *Tidigare SD-ledamot tvingas betala tillbaka 70 000 av inkomstgarantin*.
<https://sverigesradio.se/artikel/tidigare-sd-ledamot-tvingas-betala-tillbaka-70-000-av-inkomstgarantin>
- Madden, C. (2015). *Life Gold Pass*.
https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_departments/Parliamentary_Library/FlagPost/2015/August/Life_Gold_Pass
- Madden, C. (2022). *Resettlement allowance*.
https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_departments/Parliamentary_Library/FlagPost/2022/June/Resettlement_allowance
- Madden, C., & McKeown, D. (2016). *Parliamentary Business Resources Bill 2017 [and] Parliamentary Business Resources (Consequential and Transitional Provisions) Bill 2017* (Bills Digest No. 97).
https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Bills_Legislation/bd/bd1617a/17bd097
- Marble, W., & Lee, N. (2018). Why Not Run? Assessing Disincentives to Office-Seeking. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3165193>
- Mause, K. (2014). Self-serving legislators? An analysis of the salary-setting institutions of 27 EU parliaments. *Constitutional Political Economy*, 25(2), 154–176.
- McCormick, R. E., & Tollison, R. D. (1978). Legislatures as Unions. *Journal of Political Economy*, 86(1), 63–78.
- Mill, J. S. (2004). *Considerations on Representative Government*.
<https://www.gutenberg.org/files/5669/5669-h/5669-h.htm>
- Local Government Act New South Wales, (1993).
http://www5.austlii.edu.au/au/legis/nsw/consol_act/lga1993182/s240.html
- New South Wales Local Government Remuneration Tribunal. (2023). *Local Government Remuneration Tribunal | Annual Determination | 27 April 2023*.
https://www.remtribunals.nsw.gov.au/assets/remtribunals/documents/2023_annual_determination_-_lgrt.pdf
- Remuneration Authority Act, (1977).
<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1977/0110/latest/DLM15637.html>
- Civil List Act, (1979). <https://www.legislation.govt.nz/act/public/1979/0033/latest/whole.html>
- Parliamentary Service Act, (2002).
<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0017/latest/whole.html#DLM55879>
- Members of Parliament (Remuneration and Services) Act, (2013).
<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2013/0093/latest/DLM4034223.html>
- Members of Parliament (Accommodation Services for Members and Travel Services for Family Members) Determination, (2023). <https://www.parliament.nz/en/pb/parliamentary-rules/members-of-parliament-accommodation-services-for-members-and-travel-services-for-family-members-determination-2023-by-chapter/>

- Öberg, S. A. (2014). The Swedish Case. In B. G. Peters & M. Brans (Eds.), *Rewards for high public office in Europe and North America* (pp. 174–189). Routledge.
- Organ, A. (2013). *Independent panel resigns in protest against council pay rise*.
<https://www.maidenhead-advertiser.co.uk/news/15538/Independent-panel-resigns-in-protest-against.html>
- Palguta, J., & Pertold, F. (2021). Political salaries, electoral selection and the incumbency advantage: Evidence from a wage reform. *Journal of Comparative Economics*, 49(4), 1020–1047.
- Parliament of Commonwealth. (1971). *Salaries and Allowances of Members—Report of Inquiry by Mr Justice Kerr*.
https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/search/display/display.w3p;query=Id:%22publications/abledpapers/HPP032016003235_12%22;src1=sm1
- Parliamentary Salaries, Allowances and Superannuation Act, (1968).
<https://www.legislation.vic.gov.au/in-force/acts/parliamentary-salaries-allowances-and-superannuation-act-1968>
- Piipponen, S. (2018). *Kuntien luottamushenkilöiden palkkiot ja korvaukset vuonna 2017 alkaneella valtuustokaudella. [De bezoldiging van lokale openbare ambtsdragers in de periode 2017-2021]. Suomen Kuntaliitto. P. 2, para. 2. Suomen Kuntaliitto*. <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2018/luottamushenkiloiden-tehtavat-vaativia-palkkioissa-eroja>
- Queensland Independent Remuneration Tribunal Act, (2013).
<https://www.legislation.qld.gov.au/view/html/inforce/current/act-2013-032#sec.6>
- Queensland Local Government Remuneration Commission. (2023). *Review of Local Government Council Categorisation*.
https://www.statedevelopment.qld.gov.au/_data/assets/pdf_file/0020/82442/review-of-local-government-council-categorisation-consultation-paper-2023.pdf
- Parliamentary Salaries and Allowances Determination (No 2), (2020).
<https://www.legislation.govt.nz/regulation/public/2020/0327/latest/whole.html#LMS438259>
- Remuneration Authority. (2021). *Governance remuneration pool*.
<https://www.remauthority.govt.nz/local-government-members/governance-remuneration-pool/>
- Local Government Members (2023/24) Determination, (2023).
<https://www.legislation.govt.nz/regulation/public/2023/0142/16.0/whole.html>
- Remuneration Authority. (2023). *Pay for local government members*.
<https://www.remauthority.govt.nz/local-government-members/pay-local-government-members/>
- Remuneration Tribunal. (2018). *A brief history of parliamentary remuneration*.
<https://www.remtribunal.gov.au/sites/default/files/2020-09/A-brief-history-of-parliamentary-remuneration.pdf>

- Remuneration Tribunal. (2023). *Remuneration Tribunal (Members of Parliament) Determination (No.2) 2023*. <https://www.remtribunal.gov.au/sites/default/files/2023-11/MP%202023%20-%20Compilation%20No.%203.pdf>
- Remuneration Tribunal Northern Territory. (2021). *Report and Determination No. 3 of 2021—Entitlements of Assembly Members*. https://cmc.nt.gov.au/_data/assets/pdf_file/0004/1073236/report-and-determination-entitlements-of-assembly-embers-03-2021.pdf
- Remuneration Tribunal South Australia. (2021). *Report Of The Remuneration Tribunal 2022 | Allowances For Members Of Local Government Councils| No. 2 Of 2022 |*. <https://www.remtribunal.sa.gov.au/documents/2022/20220705-Report-2-of-2022-Members-of-Local-Government.pdf>
- Riksdag. (2023). *Pensioner och avgångsförmåner efter uppdraget som ledamot*. <https://www.riksdagen.se/sv/ledamoter-och-partier/ledamoternas-arvoden-och-villkor/pensioner-och-avgangsformaner-efter-uppdraget-som-ledamot/>
- Riksdagens arvodesnämnd. (2023). *Verksamhetsredogörelse för Riksdagens arvodesnämnd 2022*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/redogorelse/verksamhetsredogorelse-for-riksdagens-arvodesnamnd_ha04rar1/
- Salomon, H. (2013). Setting your own wage: The debate surrounding remuneration of Members of Parliament in Germany. *MaRBL*, 5. <https://doi.org/10.26481/marble.2013.v5.171>
- Seaward, P. (2010). Sleaze, Old Corruption and Parliamentary Reform: An Historical Perspective on the Current Crisis. *The Political Quarterly*, 81(1), 39–48.
- Lag (1988:589) om ersättning m. M. Till riksdagens ledamöter [Wet (1988:589) inzake vergoedingen voor leden van de Riksdag], (1988). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1988589-om-ersattning-m.-m.-till-riksdagens_sfs-1988-589/
- Lag (1989:185) om arvoden m.m. För uppdrag inom riksdagen, dess myndigheter och organ[Wet (1989:185) inzake vergoedingen etc. voor opdrachten binnen de Riksdag, haar autoriteiten en organen], (1989). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1989185-om-arvoden-m.m.-for-uppdrag-inom_sfs-1989-185/
- Lag (1994:1065) om ekonomiska villkor för riksdagens ledamöter [Wet (1994:1065) betreffende de financiële voorwaarden voor leden van de Riksdag], (1994). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19941065-om-ekonomiska-villkor-for_sfs-1994-1065/
- Lag (2012:881) med instruktion för Statsrådsarvodesnämnden[Wet (2012:881) met instructies voor de Raad voor Ministeriële Vergoedingen], (2012). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2012881-med-instruktion-for_sfs-2012-881/
- Lag (2012:883) med instruktion för Riksdagens arvodesnämnd[Wet (2012:883) met instructies voor de Raad voor Parlementaire Vergoedingen], (2012). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2012883-med-instruktion-for_sfs-2012-883/

- och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2012883-med-instruktion-for-riksdagens_sfs-2012-883/
- Lag (2014:808) om ändring i lagen (2012:881) med instruktion för Statsrådsarvodesnämnden [Wet (2014:808) tot wijziging van de Wet (2012:881) met instructies voor de Raad voor Ministeriële Vergoedingen], (2014). https://www.lagboken.se/Lagboken/start/forvaltningsratt/lag-2012881-med-instruktion-for-statsradsarvodesnamnden/d_2075752-sfs-2014_808-lag-om-andring-i-lagen-2012_881-med-instruktion-for-statsradsarvodesnamnden
- Lag (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter[Wet (2016:1108) betreffende de beloning van leden van de Riksdag], (2016). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20161108-om-ersattning-till-riksdagens_sfs-2016-1108/#K2
- Sollars, D. L. (1990). A constitutional view of legislative pay. *Public Choice*, 67(1), 81–86. <https://doi.org/10.1007/BF01890158>
- SOU [Statens offentliga utredningar]. (1993). *Vad är ett statsråds arbete värt?* <https://lagen.nu/sou/1993:22>
- Local Government Act South Australia, (1999). https://www.legislation.sa.gov.au/_legislation/lz/c/a/local%20government%20act%201999/current/1999.62.auth.pdf
- Statsrådsarvodesnämnden. (2023). *Verksamhetsredogörelse för Statsrådsarvodesnämnden 2022*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/redogorelse/verksamhetsredogorelse-for-statsradsarvodesnamnden_ha04sn1/
- Svahn, N. (2023, oktober). *Expolitiker sökte för få jobb – ska betala*. <https://www.svd.se/a/GMRrll/sokte-for-fa-jobb-forre-s-toppen-maste-betala>
- The Queensland Cabinet and Ministerial Directory. (2013). *Independent Remuneration Tribunal Bill introduced*. <https://statements.qld.gov.au/statements/72945>
- TheJournal.ie. (2016, December 18). *FactCheck: You asked, we answered—How does Irish politicians' pay compare to Europe?* <https://www.thejournal.ie/politicians-salaries-europe-ireland-3149607-Dec2016/>
- Tiinanen, P. (2016, April 26). *Kansanedustajat vaativat palkankorotuksensa perumista [Parlementsleden eisen dat de loonsverhoging wordt geschrapt]*. <https://www.iltalehti.fi/uutiset/a/2016041321412405>
- Tilastokeskus [Statistieken Finland]. (2023). *Sociale statistieken / Beroepsleven en lonen*. https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Documents/LIITE%20Palkkojen%20ja%20edustajan_palkkion%20kehitys%202022Q4.pdf
- Local Authorities (Members' Allowances) (England) Regulations, (2003). <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2003/1021/contents/made>
- Parliamentary Standards Act, (2009). <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/13>

- Vesa, M. (2016, June 16). Jouni Ekuri oli korottamassa kansanedustajien palkkioita – on nyt “Suomen vihatuin mies” [Jouni Ekuri nam deel aan het besluit om de salarissen van parlementsleden te verhogen – is nu “de meest gehate man” van Finland"]. *Iltasanomat*.
<https://www.is.fi/kotimaa/art-2000001160275.html>
- Victorian Independent Remuneration Tribunal. (2023). *Members of Parliament (Victoria) Determination No. 01/2023*. <https://content.vic.gov.au/sites/default/files/2023-06/Members-of-Parliament-%28Victoria%29-Determination-No.-01-2023.pdf>
- Wasson, E. A. (1991). The House of Commons, 1660-1945: Parliamentary Families and the Political Elite. *The English Historical Review*, 106(420), 635–651.
- Weber, M. (1919). *Geistige Arbeit als Beruf: Vier Vorträge vor dem Freistudentischen Bund ; 2. Vortrag: Politik als Beruf*. (München, Ed.). Duncker & Humblot.
- Wiefelspütz, D. (2001). Diäten für Abgeordnete – eine unendliche Geschichte? Plädoyer für eine Indexierung der Abgeordnetenentschädigung. *Zeitschrift Für Parlamentsfragen*, 32(4), 765–784.
- World Population Review. (2023). *Highest Paid Government Leaders in the World 2023* [dataset].
<https://worldpopulationreview.com/country-rankings/what-country-has-the-highest-paid-government-leader>