



Hoekom ons maar die rektor se salaris kan verdubbel



Rektore by Suid-Afrika se topuniversiteite is weer in die spervuur, dié keer omdat hulle oënskynlik te veel verdien. 'n Paar, soos die Universiteit Stellenbosch se rektor, verdien meer as R4 miljoen. Dit is 'n stewige salaris. En gegewe die groot behoefte aan studenteburse en belangrike navorsingsvoorkeure, kan dit lyk asof rektore (en die universiteitsrade wat oor hul besoldiging besluit) ongevoelig is vir die behoeftes van die breër samelewing. Klages oor hoë salarisse is natuurlik

niks nuut nie. Elke paar maande, as maatskappye hul state bekend maak, is 'n paar joernaliste gegrief oor die geweldige salarisse en bonusse wat aan uitvoerende hoofde en hul makkers betaal word. 'n Paar artikels verskyn dan in dagblaaie wat die euwels van korporatiewe gulsigheid en ongebreidelde kapitalisme bekla. Volgens PwC se "Uitvoerende Direkteure"-verslag, wat in Julie bekend gestel is, het die top-tien uitvoerende hoofde in Suid-Afrika in 2017 'n gemiddelde salaris van R24,6 miljoen verdien. Die mediaan-salarispakket van 'n uitvoerende hoof vir die 342 maatskappye op die Johannesburgse effektheburs was R5,2 miljoen.

Universiteite is gróóť sakeondernemings (US) se 2017-inkomste is bo die kerf van R5,8 miljard. As die US op die JSE ge-

noteer sou word, sou dit een van die top-100-grootste maatskappye wees. PwC rapporteer die verwagte basissalaris vir die hoofde van hierdie soort maatskappye is tussen R5,7 en R7,4 miljoen. In 'n afsonderlike verslag rapporteer Deloitte die totale inkomstepakket van die uitvoerende hoofde vir die mediaanfirma in hierdie kategorie as R12,1 miljoen. As 'n rektor dus R4 miljoen verdien, sou hy maklik kon aanvoer dat sy salaris ten minste moes verdubbel. Ditto vir sy viserektore en finansieel hoof.

Daarby saam is 'n rektor se taak waarskynlik dubbel so moeilik as die hoof by 'n gewone maatskappy. Dit is omdat daar net een ding is wat tel in die private sektor: wins. Dit is die enigste maatstaf waarteen prestasie gemeet word; indien wins toeneem, klop almal

die uitvoerende hoof op die skouer. Maar wat is die prestasiemaatstaf vir 'n universiteitsrektor? Is dit die getal studente wat inskryf vir 'n graad, die getal wat uit laer inkomsteproepe afkomstig is, of hul deurvloeiing wat saak maak? Is dit die getal publikasies van die personeel, of die invloed van die publikasies? Of is dit om die alumni, die skenkers, die staat, studenteilers, of die gemeenskap wat woon in dieselfde dorp of streek gelukkig te hou?

Daar is nog 'n verskil tussen die private sektor en die akademie: formele opleiding. Van die beste uitvoerende hoofde by van die grootste maatskappye het op die heel laagste rang begin as rakpakkies, byvoorbeeld - en hulself opgewerk. Hulle was hardwerkend en dinamies genoeg om uiteindelik hul pad tot bo oop te veg. 'n Rektor se

loopbaantrajek is beduidend anders. Eers moet hulle volledige akademiese opleiding voltooi, wat ten minste tien jaar se studie insluit. Daarna moet jy jouself vestig in 'n veld, navorsing doen en publiseer in akademiese vaktydskrifte, en waarskynlik ná nog tien jaar, tot professor bevorder word. Eers dan kan jy die paadjie begin stap na rektor, as departementshoof, dekaan, viserektor en, uiteindelik, rektor. Die meeste van hierdie posbeskrywings het maar karige salarisse in vergelyking met die private sektor. Die gemiddelde Amerikaanse gastroenteroloog verdien, volgens die Medscape-gastroenteroloog-vergoedingsverslag van 2016, \$380 000 (sowat R5,4 miljoen). As een van die mees toonaangewende akademici in hierdie veld, sou die US se rektor waarskynlik nader aan R10 miljoen as spesi-

alis kon verdien as hy in Amerika aangebly het. Dieselfde geld waarskynlik vir die ingenieurs, wetenskaplikes en ekonome in sy bestuurspan.

Die punt is dit: Wanneer ons moet besluit of 'n salaris te groot of klein is, moet ons die geleentheidskoste van die persoon se tyd in ag neem. Natuurlik klink R4 miljoen na baie geld vir my en vir die meeste van *Rapport* se lesers, want ons alternatiewe inkomstebronne is beslis nie R4 miljoen nie. Maar vir universiteite om die beste bestuurslui (met 'n akademiese agtergrond) te lok, wat geld en risiko's van etlike miljarde rande moet bestuur, moet hulle mededingende salarispakette kan aanbied.

Die alternatief is dat onervare en onbekwame bestuurslui aangestel word, wat 'n baie groter koste vir die universiteit en samelewing sal wees.

