

Vergaderjaar 2014–2015

34 000 VII

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (VII) voor het jaar 2015

31 490

Vernieuwing van de rijksdienst

Nr. 55

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 juli 2015

Vrijdag 10 juli jl. is tussen drie centrales van overheidspersoneel en werkgevers in de publieke sector een onderhandelingsresultaat bereikt over loonruimte voor de publieke sector. De Minister van BZK heeft namens het kabinet de onderhandelingen gevoerd, vanuit de sectoroverstijgende verantwoordelijkheid voor het overheidspersoneel. De overheid kent verschillende werkgevers: een aantal bewindslieden binnen het kabinet – zoals de Minister voor Wonen en Rijksdienst voor de sector Rijk – en bestuurders van koepels voor decentrale overheden en onderwijssectoren. Via deze brief informeer ik u mede namens de Ministers van Veiligheid en Justitie, van Defensie en voor Wonen en Rijksdienst over het onderhandelingsresultaat.

Met de onderhandelaarsovereenkomst over loonruimte voor de publieke sector is een (soms) jarenlange impasse aan veel sectorale onderhandelingsstafels doorbroken. Tevens is hiermee invulling gegeven aan de motie van het lid Slob c.s. van 2 juli 2015, waarmee het kabinet verzocht wordt, zo spoedig mogelijk de onderhandelingen met de bonden te hervatten met als doel te komen tot cao's die van respect getuigen voor de betrokken ambtenaren én aansluiten bij de in de Troonrede (bijlage bij Kamerstuk 34 000, nr. 1) aangekondigde verdwijning van de nullijn. Door deze overeenkomst voor de jaren 2015 en 2016 kunnen de inkomens van leraren, politieagenten, militairen en ander overheidspersoneel weer gaan stijgen in lijn met de loonontwikkeling in de markt.¹

Op 16 juli 2015 heb ik naar aanleiding van deze overeenkomst vragen ontvangen van de vaste commissies Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Binnenlandse Zaken. Deze brief geeft op hoofdlijnen de informatie over de inhoud van deze overeenkomst en het verdere proces. Hoewel deze brief een aantal van deze vragen geheel of gedeeltelijk beantwoordt,

¹ Kamerstuk 34 000 XVIII, nr. 23.

worden deze vragen op korte termijn in samenhang en volledig beantwoord.

Overwegingen voor een bovensectorale overeenkomst

Als gevolg van de crisis was de budgettaire ruimte voor arbeidsvoorwaarden beperkt en enige jaren zelfs nihil. Daarnaast dreigde de stijgende pensioenpremie de arbeidsvoorwaardenruimte flink te beperken. Beide vraagstukken konden in het verleden nooit in samenhang worden besproken en opgelost, omdat de sociale partners over het ABP-pensioen elkaar in de pensioenkamer treffen en er over het primaire loon en overige arbeidsvoorwaarden op de afzonderlijke sectorale onderhandelingstafels wordt gesproken. Dit probleem is met de centrales van overheidspersoneel besproken. Hier is geconcludeerd dat met een bovensectorale overeenkomst dit vraagstuk oplosbaar zou zijn. Tevens is geconstateerd dat sectoren zodanig van elkaar verschillen, zowel in de aard van de werkzaamheden, de bestandsopbouw van het personeel als in arbeidsvoorwaardelijke ontwikkeling (niet alle sectoren die onder dit akkoord vallen hebben een nullijn gekend), dat er slechts een overeenkomst op een beperkt aantal hoofdlijnen realiseerbaar zou zijn. Anders zou het eenvoudigweg te complex worden. Verder was er sprake van een impasse bij diverse overheidssectoren. Mede gelet op de ook in uw Kamer gevoelde urgentie heeft het kabinet zich ervoor ingezet om spoedig een akkoord te bereiken. Vervolgens hebben onderhandelingen plaatsgevonden, die hebben geleid tot bijgevoegde onderhandelara-overeenkomst².

Het kabinet waardeert het zeer dat mede door de inzet van de sociale partners deze overeenkomst tot stand is gekomen. Deze overeenkomst spreekt waardering uit voor de medewerkers in de publieke sector en deze waardering wordt kracht bijgezet door een substantiële loonsverhoging.

Loonafspraken

De overeenkomst die is gesloten tussen de drie centrales van het overheidspersoneel (het Ambtenarencentrum, de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen) en de overheidswerkgevers, geldt voor medewerkers van de kabinetssectoren (rijksoverheid, Politie, Defensie en Rechterlijke Macht) en de onderwijssectoren (Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs, Middelbaar Beroepsonderwijs, Hoger Beroepsonderwijs, Universiteiten en Onderzoeksinstellingen). Deze personeelsleden ontvangen over 2015–2016 een totale loonsverhoging van 5,05% en in 2015 een incidentele uitkering van 500 euro.³

De overeenkomst geeft aan dat de andere sectoren, namelijk Gemeenten, Provincies, Waterschappen, en Universitair Medische Centra vanaf 1 januari 2016 in ieder geval een loonsverhoging van 1,4% krijgen. Dit is de loonruimte die beschikbaar komt door de aanpassing van de pensioenregeling van het ABP. Afgesproken is dat zodra deze gelden beschikbaar komen, zij bestemd zijn voor primair loon.

Er is onderscheid gemaakt tussen deze twee groepen, enerzijds omdat dit, met het oog op de sectorale autonomie en wijze van financiering, de wens van de betreffende sectoren zelf was en anderzijds omdat deze andere sectoren geen nullijn hebben gekend.

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

³ De in de sectoren HBO en WO reeds afgesproken loonstijging in 2016 is onderdeel van de totale loonstijging van 5,05% en € 500 bruto.

Pensioenafspraken

Onderdeel van de overeenkomst is de overgang van loon- naar prijs-indexatie. Zowel de werkgevers als de ondertekenende vakcentrales hebben kenbaar gemaakt dat zij waarde hechten aan een goed ABP-pensioen. Daarbij hoort een haalbare, heldere indexatieambitie. De huidige financiële situatie bij het ABP maakt het met de nu geldende rekensystematiek onmogelijk om de aanspraken de komende jaren te indexeren. Zo is de dekkinggraad langdurig onvoldoende om de huidige indexatieambitie waar te kunnen maken. Daarom hebben partijen besloten per 1 januari 2016 het ouderdomspensioen van de ABP-regeling voortaan te indexeren op basis van prijsinflatie in plaats van looninflatie. Daarmee wordt koopkrachtbehoud de ambitie. In de geldende rekensystematiek is bovendien volledige prijsindexatie eerder te bereiken dan volledige loonindexatie. Door een overgang naar prijsindexatie wordt naar de mening van kabinet, werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging de haalbaarheid en helderheid van de ABP-regeling vergroot.

Het aanpassen van de indexatieambitie heeft meerdere effecten. Ten eerste leidt het aanpassen van de indexatieambitie naar prijsniveau tot een lagere pensioenpremie. Deze lagere pensioenpremie betekent dat zowel de overheidswerkgevers als -werknemers minder premie hoeven af te dragen.

De vrijval van het werkgeversdeel bedraagt 1% van de loonsom, deze wordt volledig ingezet voor een verhoging van het (pensioengevend) loon.⁴ De vrijval van het werknemersdeel van de premie leidt ertoe dat het nettoloon van werknemers met circa 0,5% stijgt (afhankelijk van de hoogte van het inkomen).

Ten tweede leidt het aanpassen van de indexatieambitie van loonindexatie naar prijsindexatie ertoe dat er op een eerder moment volledige indexatie kan plaatsvinden. Dit komt omdat voor volledige prijsindexatie een lager dekkinggraadniveau vereist is dan voor volledige loonindexatie.

De structurele verhoging van het primair loon leidt niet alleen tot een directe koopkrachtstijging van overheidswerknemers, maar ook tot een structureel hoger pensioengevend loon. Vooral jongeren hebben hier lang baat bij aangezien zij het langste dit hogere loon zullen ontvangen. Aan de andere kant leidt het aanpassen van de indexatieambitie naar prijsinflatie naar verwachting tot een lager pensioenresultaat, omdat de prijsinflatie gemiddeld lager is dan looninflatie. Ook dit effect is het grootst voor jongere deelnemers.

Volgens een nieuwsbericht op de website van het ABP «Onderhandelaarsakkoord ambtenaren leidt tot versoering pensioenregeling» (bericht van 15 juli 2015) zijn de gevolgen van deze overeenkomst voor de pensioenen van 65-plussers naar verwachting beperkt. Het ABP bericht dat de versoering van de pensioenregeling als gevolg van deze overeenkomst op termijn het sterkst doorwerkt voor jongeren. Het ABP verwacht dat deze versoering leidt tot een daling van het pensioenresultaat van de jongeren. De partijen die deze overeenkomst hebben gesloten hebben in de afweging tussen loon nu en uitgesteld loon in de vorm van pensioen een bewuste keuze gemaakt voor een loonstijging nu en daarmee koopkrachtverbetering. Hierbij geldt dat loonstijging nu een pensioen-

⁴ In totaal valt als gevolg van de in de onderhandelaarsovereenkomst afgesproken aanpassingen van de pensioenregelingen 1,4% loonsom vrij. Van deze 1,4% is 1% het gevolg van het aanpassen van de indexatieambitie, 0,4% is het gevolg van het niet heffen van de premie-opslag.

verlies voor een significant deel repareert; een hoger loon werkt immers structureel door in de pensioenopbouw.

Financieringsbronnen loonafspraken

De salarisverhoging van 5,05% en de aanvullende eenmalige € 500 bruto worden gefinancierd uit verschillende bronnen. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de financieringsbronnen voor de loonafspraken.

Financieringsbron	Vanuit werkgevers	Vanuit verlaging pensioenpremies	Totaal
Enmalige bruto uitkering in 2015	€ 500		
1,25% structureel vanaf 1/9/2015	1,25%		
1,6% structureel vanaf 1/1/2016	1,60%		
0,4% structureel door voorkomen premieopslag	0,40%		
Vrijval door aanpassing indexatieambitie		1,00%	
0,8% structureel a.g.v. Witteveen II		0,80%	
Totaal	3,25% + € 500	1,80%	5,05%

Vanuit werknemers			
Vrijval werknemerspremie ABP		0,50%	0,50%

Zoals uit de tabel blijkt komt het grootste deel van de 5,05% (3,25%, ongeveer tweederde deel) van werkgevers. De € 500 bruto wordt volledig door werkgevers gefinancierd. De overige 1,8% komt vanuit verlaging van de werkgeverspremies door het doorvoeren van het Witteveenkader (verlaging pensioenopbouw) en het aanpassen van de indexatieambitie. Dit zijn middelen die werkgevers zonder het akkoord aan pensioenpremies hadden afgedragen.

Naast de verhoging van het brutoloon leidt de verlaging van de werknemerspremies tot een netto loonstijging van circa 0,5% met ingang van 2016, afhankelijk van de hoogte van het loon van de werknemer.

Het verdere proces

In de komende periode zal over deze overeenkomst beraad met de achterban worden gehouden. Verwacht wordt dat na het zomerreces de uitkomst hiervan bekend zal worden. Bij een positief resultaat van dit beraad, worden de pensioenafspraken uit de overeenkomst in de pensioenkamer bevestigd. Het pensioenfonds ABP geeft vervolgens uitvoering aan de pensioenafspraken. Na bekrachtiging van de pensioenafspraken in de pensioenkamer moet het akkoord verwerkt worden aan de sectorale cao-tafels.

Tot slot

Deze overeenkomst is een unieke prestatie van de betrokken partijen. Het kabinet realiseert zich dat een dergelijke overeenkomst niet tot stand had kunnen komen zonder de constructieve medewerking van de drie centrales van het overheidspersoneel (het Ambtenarencentrum, de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen) en de overheidswerkgevers. Hiervoor spreekt het kabinet haar oprechte waardering uit.

De FNV wilde zich in ieder geval op deze korte termijn (nog) niet achter de overeenkomst scharen, het kabinet is bereid op dit punt in gesprek te blijven met de FNV.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
R.H.A. Plasterk