



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Staatssecretaris van Financien
mr. drs. F.H.H. Weekers,
Postbus 20201
2500 EE Den Haag

doorkiesnummer
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft
Ontheffingsregeling fiscale
strafheffing RVU

ons kenmerk
ECCVA/U201301290

datum
10 oktober 2013

Geachte heer Weekers,

In deze brief, verzoeken wij u om op korte termijn een tijdelijke ontheffingsregeling te introduceren, op grond waarvan het gemeenten mogelijk wordt gemaakt om onder bepaalde voorwaarden oudere medewerkers vervroegd te laten uittreden, zonder dat dit leidt tot een fiscale strafheffing op grond van de Wet op de loonbelasting. De achtergronden van dit verzoek worden in het navolgende toegelicht.

Uit recente analyses van het personeelsbestand¹ blijkt dat de aanhoudende economische crisis inmiddels diepe sporen heeft achtergelaten in het personeelsbestand van gemeenten. De bezetting staat onder grote druk en het beeld van een vastgelopen sectorale arbeidsmarkt domineert. Er is geen nieuwe instroom van jonge medewerkers en alleen ambtenaren die met pensioen gaan of van wie de tijdelijke aanstelling afloopt verlaten de organisaties.

Weliswaar op een andere schaal, is van een vergelijkbare situatie sprake bij provincies en waterschappen²; reden waarom wij dit verzoek mede namens het Interprovinciaal Overleg (IPO) en de Unie van Waterschappen (UvW) indienen.

Gemeentelijke arbeidsmarkt

Bij gemeenten is het personeelsbestand in het afgelopen jaar met 3400 personen afgenomen tot het laagste aantal medewerkers sinds 2000. Ultimo 2012 resulteert dit in een sterk vergrijsd personeelsbestand, waarvan de gemiddelde leeftijd (46,9 jaar) ruim 5,5 jaar boven die van de landelijke beroepsbevolking ligt.

¹ Monitor gemeenten 2012; personeel in perspectief. A+O fonds Gemeenten, Den Haag, mei 2013

² Personeelsmonitor provincies 2012. A+O fonds Provincies, Den Haag, juni 2013;

HR monitor 2012; sector waterschappen in beeld. A+O fonds Waterschappen, Den Haag, juni 2013

Waar het leeftijdscohort 'tot 35 jaar' 32 procent van de landelijke beroepsbevolking uitmaakt, vormt deze groep slechts 14 procent van de gemeentelijke bezetting. Daartegenover is 27 procent van de gemeenteambtenaren ouder dan 55 jaar; terwijl dit leeftijdscohort slechts 16 procent van de beroepsbevolking vormt.

Als gevolg van deze scheve leeftijdsopbouw, zijn de feitelijke loonkosten bij veel gemeenten structureel hoger dan de begrote loonsom. Mede als gevolg van de verschuiving van de AOW-leeftijd, zal de hieraan ten grondslagliggende ontwikkeling zich in de komende jaren versterkt doorzetten. Voor 2013 wordt gerekend op een verdere afname van de formatie met ruim 4%.

Vanwege afnemende budgetten en de noodzaak om hun organisaties aan te passen aan de nieuwe taken die als gevolg van de decentralisatieoperatie worden overgeheveld, zijn gemeenten genoodzaakt om hun werkorganisaties ingrijpend te reorganiseren.

Bij veel gemeenten leidt dit tot het boventallig verklaren van medewerkers met een vaste aanstelling en het laten aflopen van het dienstverband met medewerkers met een tijdelijke aanstelling. Naar verwachting zullen meer gemeenten in de komende maanden soortgelijke maatregelen treffen.

Als 'goed werkgever' spannen gemeenten zich in om boventallig verklaarde medewerkers door een gerichte inzet van scholing en andere mobiliteit-bevorderende-maatregelen toe te leiden naar andere arbeidsplaatsen binnen of buiten de organisatie. Voor zover het daarbij om ouderen gaat met een vaak lagere opleiding, worden gemeenten geconfronteerd met de beperkte mogelijkheden om medewerkers toe te rusten voor de nieuwe, vaak hoger gekwalificeerde taken.

Als brancheorganisatie heeft de VNG dan ook moeten constateren dat ondanks de vele inspanningen, er bij gemeenten sprake is van een omvangrijke 'personele mismatch', die ook in samenwerking met de partners op de lokale arbeidsmarkt niet meer binnen een redelijke termijn is op te lossen.

Om de uit deze mismatch voortvloeiende problemen op te lossen, hebben gemeenten in de afgelopen jaren al maximaal ingezet op oplossingen waarbij oudere medewerkers onder 'normale voorwaarden' in de gelegenheid worden gesteld om vervroegd met deeltijd-pensioen te gaan. In veel sociale plannen hebben werkgevers en werknemersvertegenwoordigers daarover op lokaal niveau afspraken gemaakt. Gezien de omvang van de problematiek en de scheve leeftijdsopbouw bij gemeenten hebben deze maatregelen echter nog onvoldoende effect.

Tegen deze achtergrond zullen de reorganisaties bij gemeenten onvermijdelijk leiden tot gedwongen ontslagen, echter zonder dat deze op korte termijn leiden tot meer kansen voor jongeren.

Voor zover deze ontslagen oudere medewerkers treffen met een vaak lange diensttijd, zullen de daaruit voortvloeiende ontslaglasten gezien hun geringe kansen op de arbeidsmarkt nog lang op de begrotingen drukken. Langdurende 'Van-werk-naar-werk-trajecten' gevolgd door eveneens langdurende ontslaguitkeringen - waarvoor onze leden 'eigen risicodragers' zijn³ - zullen er toe leiden dat besparingen pas na vele jaren kunnen worden ingeboekt.

Gegeven de huidige leeftijdsopbouw bij gemeenten, zullen de reorganisaties ook leiden tot een verdere 'ontgroening' van het medewerkersbestand. Afhankelijk van de systematiek die gemeenten hanteren voor het vaststellen van de (her)plaatsings- of ontslagvolgorde, leiden reorganisaties in meer of mindere mate tot een uitstroom van jonge gemeenteambtenaren die net met veel moeite en de inzet van ondermeer trainetrajecten zijn binnengehaald. Gezien de samenstelling van de gemeentelijke bezetting, beschouwen wij dit als een buitengewoon ongewenste ontwikkeling.

³ WW vermeerderd met de in de rechtspositie geregelde boven- en nawettelijke uitkeringen.

Fiscale maatregel

Zoals bekend treft de economische crisis jongeren extra hard. Momenteel hebben 137.000 jongeren geen betaald werk. Met 15,7 procent is de jeugdwerkloosheid in Nederland bijna twee keer zo hoog als de totale werkloosheid en nadert deze de recordniveaus van de jaren tachtig. Er is niet alleen een tekort aan werk, maar ook aan werkervarings- stageplaatsen.

Wij zijn er van overtuigd dat een tijdelijke fiscale maatregel weer beweging zal brengen in de sectorale arbeidsmarkt van gemeenten, waarvan vooral jongeren profijt zullen hebben. Daarnaast geeft het gemeenten ruimte om hun organisaties zo in te richten dat ze zijn toegerust voor hun (nieuwe) taken. Met een dergelijke maatregel kunnen veel reorganisatie-ontslagen worden voorkomen.

Gezien het voorgaande verzoeken wij u om op korte termijn een regeling te introduceren op grond waarvan gemeenten, provincies en waterschappen - en eventueel ook andere werkgevers in het publieke of private domein - kunnen worden ontheven van een heffing op grond van artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964.

Voorwaarden voor een dergelijke ontheffing zouden o.i. kunnen zijn dat de Regeling vervroegd uittreden (RVU)

- is beperkt tot personen vanaf een bepaalde leeftijd (bijvoorbeeld 60 jaar) die op vrijwillige basis vervroegd uittreden;
- in het concrete geval aantoonbaar bijdraagt aan de instandhouding van de werkgelegenheid van andere (jongere en/of potentiële) medewerkers;
- ten aanzien van het bedrag dat daarmee is gemoeid, aansluit bij de Wet normering topinkomens.

Tot slot willen wij hier benadrukken dat het ons niet gaat om een herintroductie van een VUT-regeling. Wij zijn doordrongen van het feit dat demografische en economische ontwikkelingen het noodzakelijk maken om tot hogere leeftijd door te werken. Het in deze tijd onverkort vasthouden aan regels die dat doel dienen, leidt er op korte termijn echter toe dat gemeenten het contact met de arbeidsmarkt verliezen en vooral jongeren door deze maatregel worden getroffen.

Deze brief zonden wij in kopie naar de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en naar de fracties in de Tweede Kamer.

Mede namens de directies van IPO en UvW

Vereniging van Nederlandse Gemeenten



drs. C.J.G.M. de Vet
Lid directieraad