

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE
KANSEN

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, pensioen
- Principiële goedkeuring

Samenvatting

De tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden van de Vlaamse overheid wordt verder uitgebouwd. Daarnaast gaat de Vlaamse overheid over naar 1 eenvoudig systeem voor pensioenaanvraag voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

In de vorige regeerperiode zette de Vlaamse Regering een eerste stap om minder vast te benoemen en meer contractueel te werven bij de diensten van de Vlaamse overheid (hierna: DVO) door in het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 (hierna: VPS) het aantal categorieën uit te breiden waarin contractueel kan worden geworven. Daarnaast werden in de vorige regeerperiodes verschillende stappen gezet om de arbeidsvoorwaarden van de statutaire en contractuele personeelsleden meer op elkaar af te stemmen. Op 21 februari 2020 nam de Vlaamse Regering akte van de mededeling¹ betreffende de verdere harmonisering van de arbeidsvoorwaarden en versoepeling van de contractuele indienstneming. Op 25 juni 2021 nam de Vlaamse Regering akte van de conceptnota² 'de Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. Op 29 oktober 2021 en 16 december 2022 nam de Vlaamse Regering akte van de bijgewerkte conceptnota^{3 4}.

¹ VR 2020 2102 MED.0070/1BIS

² VR 2021 2506 MED.0222

³ VR 2021 2910 MED.0376

⁴ VR 2022 1612 MED.0463

Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2023/81 van 13 maart 2023.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

De Vlaamse overheid wenst een dynamische en aantrekkelijke werkgever te zijn teneinde haar klanten optimaal te ondersteunen: een overheid voor én door mensen. Burgers en bedrijven laten steeds meer van zich horen en vragen een toegankelijke dienstverlening op maat. De werknemers van de Vlaamse overheid zijn hierbij het voornaamste kapitaal. Investeren in hun welzijn en persoonlijke groei is de beste garantie voor een toekomstbestendige organisatie. Essentieel in een goed hr-beleid is het uitgangspunt dat elke persoon op de juiste plaats moet zitten, rekening houdend met onder meer de competenties en interesses van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid.

Een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle (potentiële) personeelsleden en het creëren van uniforme arbeidsvoorwaarden spelen hierin een belangrijke rol. Daarom moderniseer ik het hr-beleid van de DVO via 5 sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. De uitgangspunten voor die modernisering zijn terug te vinden in de conceptnota 'de Vlaamse overheid dynamiseren via een 5-sporenbeleid'⁵. Het voorliggend ontwerpbesluit geeft uitvoering aan het spoor pensioen.

De datum van inwerkingtreding van elk onderdeel van het 5-sporenbeleid wordt bepaald in de formele onderhandelingen.

B. INHOUDELIJKE TOELICHTING BIJ HET ONTWERPBESLUIT

1. Een eenvoudig systeem van pensioenaanvraag voor alle personeelsleden

De Vlaamse overheid stimuleert personeelsleden om hun loopbaan in eigen handen te nemen. Dat geldt ook voor het einde van de loopbaan. De Vlaamse Regering wenst daarom over te gaan naar 1 eenvoudig systeem voor pensioenaanvraag voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid. Een systeem waarin langer werken niet administratief afgeremd, maar wel gestimuleerd wordt voor gemotiveerde en performante personeelsleden.

Dit ontwerpbesluit voert voor statutaire personeelsleden een eenvoudig systeem voor pensioenaanvraag in. Het systeem is geïnspireerd op de regeling die op basis van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 voor contractuele personeelsleden al van toepassing is. Het ontwerpbesluit zorgt dus ook wat dit aspect van de arbeidsvoorwaarden betreft voor een harmonisering.

Het voorgestelde systeem omvat de volgende elementen:

- Bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd dient geen actie ondernomen te worden om verder te blijven werken. Er is in vergelijking met de huidige regeling niet langer sprake van een automatische pensionering op het moment dat het statutair personeelslid de wettelijke pensioenleeftijd bereikt;
- De statutaire tewerkstelling blijft verder doorlopen op voorwaarde dat zowel het statutair personeelslid als de benoemende overheid (stilzwijgend) akkoord gaan;
- Het beëindigen van de arbeidsrelatie vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het statutair personeelslid de pensioenleeftijd bereikte, kan op initiatief van zowel het statutair personeelslid als de benoemde overheid. Het akkoord van de andere partij is hiervoor niet vereist. In dat geval geldt een opzeggingstermijn. In geval van opzegging door de werkgever

⁵ VR 2022 1612 MED.0463

bedraagt deze opzegtermijn maximaal 26 weken. In geval van opzegging door het statutair personeelslid gelden de opzegtermijnen die van toepassing zijn bij vrijwillig ontslag van het statutair personeelslid.

2. Uitbouw tweede pensioenpijler

Sinds 1 januari 2018 hebben de contractuele personeelsleden van de DVO recht op een collectieve aanvullende pensioentoezegging. De werkgever financiert deze aanvullende pensioentoezegging (= tweede pensioenpijler). Het bijdragepercentage bedraagt sinds 1 januari 2018 3% van het rekenkundig gemiddelde van het voltijdse bruto maandsalaris van de eerste en de laatste tewerkstellingsmaand van het kalenderjaar, desgevallend verhoogd met de haard- of standplaatstoelage en vermenigvuldigd met de factor 13,82.

In het kader van gelijke arbeidsvoorwaarden wordt de verdere uitbouw van de tweede pensioenpijler binnen het Vlaams Pensioenfonds gerealiseerd via een werkgeversbijdrage van 5% (en 8%) vanaf kalenderjaar 2024.

De Vlaamse overheid past hierbij een step rate toe. Contractuele personeelsleden bouwen namelijk boven het wettelijk pensioenplafond (63.944,74 euro) geen wettelijk pensioen meer op in de eerste pensioenpijler, in tegenstelling tot statutaire personeelsleden. Deze step rate compenseert dit verlies via de tweede pensioenpijler door het toepassen van een hoger bijdragepercentage (8% vanaf 2024) op het salaris boven 64.000 euro.

Naast de generieke tweede pensioenpijler, zijn er nog andere aanvullende pensioenplannen binnen de Vlaamse overheid. De Vlaamse Regering zette deze pensioenplannen sinds 1 januari 2018 in overgang omdat deze toen voordeliger waren dan de generieke tweede pensioenpijler. Wanneer deze aanvullende pensioenplannen niet langer gunstiger zijn, worden de betrokken personeelsleden aangesloten bij de generieke tweede pensioenpijler.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

De verhoging van de werkgeversbijdrage van de tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden heeft een budgettaire impact. Deze is geraamd aan de hand van reële data over 2022 voor alle entiteiten van de diensten Vlaamse overheid, aangesloten op het gemeenschappelijk personeelsregistratiesysteem Vlimpers. Enkel VMSW, OPZ Geel en OPZC Rekem ontbreken. Dit betekent dat 95% van alle betrokken personeel in de raming opgenomen is.

In de raming is uitgegaan van een inwerkingtreding op 1 januari 2024.

Meer bepaald is de meerkost van volgende verhogingen geraamd:

- De meerkost van de verhoging van de werkgeversbijdrage van 3% naar 5% vanaf 2024 voor de tweede pensioenpijler van alle contractuele personeelsleden.
- De bijkomende meerkost van de verhoging van de werkgeversbijdrage van 5% naar 8% vanaf 2024 voor het gedeelte van de contractuele brutolonen boven €64.000 op jaarbasis.

De RSZ-werkgeversbijdrage van 8,86% is telkens opgenomen in de ramingen.

De meerkost is berekend over alle contractuele personeelsleden, onafhankelijk of deze personeelsleden aangesloten waren op de algemene regeling of op een uitdovende, specifieke overgangsregeling. Beide regelingen worden immers gefinancierd door dezelfde werkgever.

Daarenboven is voorzien dat personeelsleden met een specifieke regeling automatisch overgaan naar de algemene pensioenregeling, als na voorliggende verhoging van de werkgeversbijdragen voor de generieke tweede pensioenpijler zou blijken dat ook voor deze personeelsleden de generieke regeling meer voordelig is dan de eigen overgangsregeling.

1. Raming van de meerkost van de verhoging in 2024 van de werkgeversbijdrage van 3% naar 5% van de tweede pensioenpijler voor alle contractuele personeelsleden

De Vlaamse overheid stort sinds 1 januari 2018 jaarlijks een vaste bijdrage van 3% aan het Vlaams Pensioenfonds voor de (generieke) tweede pensioenpijler. Deze bijdrage wordt berekend op basis van het rekenkundig gemiddelde van het voltijdse bruto maandsalaris van de eerste en de laatste tewerkstellingsmaand in het kalenderjaar, desgevallend verhoogd met de hard- of standplaatstoelagen en vermenigvuldigd met de factor 13,82 (zie ook hogerop).

In de raming worden echter de totale brutoloonuitgaven als proxy gehanteerd om de correcte berekeningswijze te benaderen, waarbij de kost van de werkgeversbijdrage wordt berekend door het overeenkomstige percentage (3% of 5%) te vermenigvuldigen met de werkelijke totale brutoloonuitgaven in 2022 (inclusief vakantiegeld, eindejaarstoelage en hard- en standplaatstoelage bij ministeries).

De meerkost van deze verhoging van de werkgeversbijdragen wordt op twee aparte berekeningen toegepast:

- De kost in geval de werkgeversbijdrage in 2024, 2025 en 2026 op 3% blijft (constant beleid)
- De kost in geval de werkgeversbijdrage stijgt naar 5% in 2024, 2025 en 2026

Het verschil tussen beide berekeningen geeft de meerkost aan.

Om de evolutie in het aandeel contractuele personeelsleden te ramen, wordt verwezen naar het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaan.

Samenvattend leidt dit tot volgende geraamde kostenevolutie:

Index jan 2023 (1,9999)	Budgettaire impact (in mio)		
	Constant beleid (3%)	Bijdrage 5%	Meerkost
2022 (werkelijk)	11,16*		-
2024	11,40	21,93	10,53
2025	11,40	24,83	13,43
2026	11,40	27,48	16,08

*: index 1.9222

2. Raming van de bijkomende meerkost van de verhoging van de werkgeversbijdrage voor alle contractuele brutolonen boven €64.000 op jaarbasis

Bij alle contractuele personeelsleden met een brutojaarloon hoger dan €64.000 op jaarbasis, wordt er voor het loongedeelte boven €64.000 een hogere werkgeversbijdrage van 8% (in plaats van 5%) voorzien. In 2022 bleken er binnen de Diensten Vlaamse overheid (aangesloten op het Vlimpers-personeelsregistratiesysteem) 663 contractuele personeelsleden een dergelijk brutojaarloon te hebben, variërend tussen €64.000 en €168.000.

Aan de hand van deze reële gegevens over 2022 zijn de nodige verhoudingen berekend om de budgettaire impact van de step rate voor 2024 en later te ramen. In deze raming wordt daarbij verondersteld dat naarmate de totale groep van contractuele personeelsleden aangroeit, de personeelsgroep met een loon boven €64.000 pro rata mee verder toeneemt.

Voor de evolutie van het globale aandeel van contractuele personeelsleden wordt verwezen naar de desbetreffende raming die opgemaakt is naar aanleiding van het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaan.

Op basis van deze berekeningen wordt de meerkost van de step rate bovenop de algemene verhoging van de werkgeversbijdrage geraamd op volgende bedragen:

In mio (index 1.9999)	Budgettaire meerkost
2024	0,32
2025	0,34
2026	0,37

3. Totale meerkost

Opgeteld wordt de totale werkgeversbijdrage aan de generieke tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden geraamd op volgende budgettaire meerkost:

Index jan 2023 (1.9999)	Budgettaire meerkost (in mio)
2024	10,85
2025	13,77
2026	16,45

Deze kostprijs wordt aangerekend op begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR (basisallocatie 1SK40700). Vanuit dit begrotingsartikel zullen de middelen verdeeld worden over de verschillende entiteiten, hetzij via de begrotingscyclus, hetzij via de opmaak van een apart herverdelingsbesluit.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies mits voorwaarden op 7 maart 2023. Voor een budgettair overzicht over het 5-sporenbeleid verwijst ik naar de nota aan de Vlaamse Regering betreffende het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaan.

De minister bevoegd voor Begroting verleende zijn akkoord op 23 maart 2023.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget. De weerslag wordt uitvoerig omschreven in de afzonderlijke nota aan de Vlaamse Regering betreffende de 'tijdelijke personeelsinzet van het Agentschap Overheidspersoneel'. Het akkoord van de minister bevoegd voor Bestuurszaken gaat bij die nota.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft geen impact op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VERDER TRAJECT

Na principiële goedkeuring van het voorontwerp van besluit starten de onderhandelingen met de vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest. Vervolgens leg ik het dossier voor advies voor aan de Raad van State.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, spoor pensioen;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,
Inburgering en Gelijke Kansen

Bart SOMERS

Bijlage:

- voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, pensioen;
- artikelsgewijze bespreking;
- advies van de Inspectie van Financiën;
- akkoord van de Vlaamse minister van Begroting.