

Vergaderjaar 2017–2018

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 806**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 november 2017

Binnen het speelveld van arbeidsvoorwaarden van overheidswerknemers is de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties verantwoordelijk voor de werking van het stelsel waarin (organisaties van) werkgevers en werknemers in verschillende overheidssectoren afspraken over de collectieve arbeidsvoorwaarden maken en hier periodiek onderzoek naar te verrichten. Dit onderzoek borduurt voort op eerder onderzoek hiernaar uit 2010<sup>1</sup> en maakt gebruik van de meest recente data over de periode 2006–2016. Vanuit deze verantwoordelijkheid is opdracht gegeven aan SEO economisch onderzoek om onderzoek te doen naar de niveaus en de ontwikkeling van lonen van overheids- en onderwijswerknemers ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de markt. Deze vergelijking is relevant omdat het uitgangspunt is dat er sprake is van een «level playing field» voor overheids- en onderwijssectoren op de arbeidsmarkt ten opzichte van de marktsector. Met het aanbieden van dit rapport «*Wat verdient een overheids of onderwijswerknemer ten opzichte van de markt?*» bied ik uw Kamer graag inzicht in deze ontwikkeling<sup>2</sup>.

Ik benadruk vooraf dat het aan de sociale partners in de overheids- en onderwijssectoren is, om afspraken te maken over concrete arbeidsvoorwaarden. De ruimte waarbinnen deze afspraken gemaakt kunnen worden, wordt mede bepaald door de financiële ruimte die het kabinet beschikbaar stelt voor de arbeidskostenontwikkeling.

### **Methodiek en interpretatie van het onderzoek**

Dit onderzoek is bedoeld om vast te stellen wat de ontwikkeling is geweest van lonen van overheids- en onderwijswerknemers ten opzichte van de meest vergelijkbare werknemers in de markt. Het onderzoek heeft

<sup>1</sup> SEO (2010) «Het verdiende loon?» in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

<sup>2</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

op basis van een aantal achtergrondkenmerken<sup>3</sup> die mede het succes op de arbeidsmarkt bepalen, bij de verschillende overheids- en onderwijssectoren de lonen vergeleken met de meest vergelijkbare medewerkers bij marktsectoren. Vanuit de werknemer is het voor zijn of haar beroepskeuze van belang wat hij of zij met die achtergrondkenmerken in verschillende sectoren zou kunnen verdienen. Uit het onderzoek blijkt dat in de periode tussen 2006–2016 er aanzienlijke verschillen bestaan in de loonontwikkeling van de werknemers van de verschillende overheids- en onderwijssectoren en met aan hen vergelijkbare werknemers in de markt. In de meeste sectoren verdienen ambtenaren met een laag opleidings- en/of beroepsniveau een hoger loon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector; terwijl ambtenaren met een hoog opleidings- en/of beroepsniveau in de meeste sectoren een lager loon hebben dan vergelijkbare werknemers in de markt. Gemiddeld genomen blijkt echter dat werknemers bij de overheid en in het onderwijs in 2016 een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon met vergelijkbare werknemers in de marktsector hadden. Uitzonderingen hierop betreffen de sectoren primair onderwijs en burgerpersoneel van defensie die relatief gezien een lager loon kennen. Aan de andere kant hebben werknemers bij de rechterlijke macht, de politie en militairen gemiddeld genomen een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

De onderzoeksresultaten per sector moeten in het juiste perspectief worden gezien. Ten eerste zijn geen functies vergeleken, maar medewerkers met vergelijkbare achtergrondkenmerken. Functies vergelijken is zeer lastig: door hun specifieke karakter komen veel functies niet of minder vaak in de marktsector voor, zoals een militair of een leraar. Ten tweede heeft het onderzoek enkel loon<sup>4</sup> vergeleken. Er is geen rekening gehouden met andere elementen die de aantrekkelijkheid van een functie bij de overheid of in het onderwijs (vergeleken met de markt) bepalen als bijvoorbeeld secundaire arbeidsvoorwaarden, maatschappelijke meerwaarde en de inhoud van het werk. Hoewel het rapport dus niet één-op-één naar beleidsconclusies kan worden vertaald, hecht het kabinet er aan te vermelden dat in het regeerakkoord extra middelen voor medewerkers in het Primair Onderwijs zijn vrijgemaakt. In het onlangs bereikte onderhandelingsresultaat tussen sociale partners bij Defensie is een substantiële loonsverhoging voorzien. Wanneer de achterban van de Defensiebonden instemt met het onderhandelingsresultaat, gaat deze gelden voor zowel militairen als het burgerpersoneel van Defensie.

Ten slotte is van belang dat dit onderzoek de loonniveaus van de verschillende overheids- en onderwijssectoren per sector vergelijkt met de marktsector. Er kunnen daarom geen conclusies worden getrokken over de aantrekkelijkheid van de sectoren ten opzichte van elkaar door een verschil in populatie.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
K.H. Ollongren

---

<sup>3</sup> Zoals onder meer leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en geslacht van de medewerkers.

<sup>4</sup> Loon zijnde het totale bruto loon waarop loonheffing van toepassing is (incl. overwerk, vakantiebijslag en incidentele beloningen). Waar relevant wordt ook gekeken naar het basis uurloon (een benadering van het contractloon).