

Naar aanleiding van het actuele debat over de beloning van EU-ambtenaren zetten we graag enkele feiten op een rij:

Wanneer we praten over hoge lonen, moeten we het volledige plaatje in beeld brengen:

EU-instellingen bieden lagere startsalarissen dan andere internationale organisaties

EU-instellingen moeten voor de werving van hoogwaardig personeel concurreren met andere internationale organisaties, nationale diplomatieke diensten, multinationale ondernemingen, advocatenkantoren en consultancybedrijven.

De EU zoekt experts in bepaalde vakgebieden, die minstens één vreemde taal op professioneel niveau spreken (en meestal meer dan een) en in een multiculturele omgeving kunnen werken. Ze moeten bereid zijn met hun gezin naar een ander land te verhuizen (wat vaak betekent dat echtgenoten hun carrière moeten opgeven).

Helaas wordt het steeds moeilijker om zulke getalenteerde mensen aan te trekken. De Europese Commissie heeft deelgenomen aan studies waaruit blijkt dat de EU-instellingen doorgaans lagere startsalarissen betalen dan andere internationale organisaties. In een klein aantal gevallen bieden zelfs de nationale overheden van de EU-landen een aantrekkelijker salarispakket.

Werving Nederlanders

Sinds we het instaploon in 2004 verlaagd hebben, zien we bijvoorbeeld dat het steeds moeilijker wordt op goede kandidaten aan te trekken uit 'rijkere' EU-landen zoals bv. Nederland.

De EU biedt geen extra voordelen bovenop het salaris

EU-ambtenaren hebben geen recht op voordelen in natura die heel gebruikelijk zijn bij diplomatieke diensten en internationale organisaties zoals gratis huisvesting, auto, telefoon en dergelijke.

Bij de berekening van het netto-loon moet je dus ook rekening houden met het feit dat er bijvoorbeeld geen overuren, vakantiegeld of eindejaarstoelage worden uitbetaald, dat er geen bonussen bestaan, dat een tankkaart of een woonwerkvergoeding niet mogelijk is.

Bovendien kunnen EU-ambtenaren geen gebruik maken van de gebruikelijke fiscale aftrekmogelijkheden.

EU-personeel betaalt wél belastingen

De mythe is ontstaan dat het personeel van de EU geen belasting zou betalen. Maar dat doen ze wel degelijk. Voor de belastingen geldt een tarief dat uiteenloopt van 8% tot 45%. Anders dan in veel nationale belastingstelsels zijn er geen mogelijkheden voor belastingaftrek (bijvoorbeeld hypotheekrente of kinderaftrek).

De belastingen op EU-salarissen worden door de werkgever rechtstreeks ingehouden.

EU-ambtenaren dragen momenteel ook 11,6% van hun salaris bij aan hun pensioen – meer dan ambtenaren in vrijwel alle lidstaten van de EU (in Duitsland is de pensioenbijdrage bijvoorbeeld 0%). Daarnaast betalen ze voor hun zorg- en ongevallenverzekering (1,8% van het basissalaris) en dragen ze een tijdelijke speciale heffing van momenteel 5,5% af, die volgens het voorstel van de Commissie wordt gehandhaafd en tot 6% verhoogd.

Tot slot betalen ze in hun woonland ook belastingen die niets met hun EU-salaris te maken hebben, zoals plaatselijke belastingen, onroerendezaakbelasting, btw en dergelijke:

- plaatselijke belastingen,
- belastingen op onroerend goed,
- btw,
- autobelasting,
- registratierechten,
- enzovoort.

HERVORMING PERSONEELSSTATUUT

In deze economisch moeilijke tijden wil de Europese Commissie zeker haar bijdrage leveren net als andere overheidsinstellingen. Op 13 december 2011 werd daarom een pakket voorgesteld met bezuinigingen op administratieve kosten.

Hiermee zal de EU 1 miljard euro besparen tegen 2020 en zal ze haar administratieve uitgaven kunnen bevroren.

Wat omvat het voorstel?

- Een vermindering van het personeelsbestand met 5%.
- Een verlenging van de werkweek zonder salariscompensatie.
- De normale pensioenleeftijd wordt verhoogd van 63 tot 65 jaar. Het wordt gemakkelijker gemaakt om vrijwillig tot 67 jaar te werken. De regels over vervroegde pensionering worden aanzienlijk beperkt.
- Om rekening te houden met de huidige economische moeilijkheden wordt een nieuwe solidariteitsheffing van 6% ingevoerd bovenop de reguliere inkomensbelasting.
- Een verlaging van salarissen voor bepaalde functies.

Vicevoorzitter [Maroš Šefčovič](#): "De Europese instellingen en hun personeelsleden staan voor grote uitdagingen. Ik ben er echter van overtuigd dat zij deze uitdagingen aankunnen door harder, langer en efficiënter te werken. In het voorstel is het juiste evenwicht gevonden tussen de nodige bezuinigingen enerzijds en het feit dat de instellingen hun beleid goed moeten kunnen voeren anderzijds. De lidstaten hadden dit jaar gevraagd om de salarisaanpassing te schorsen vanwege de crisis, en dit voorstel is een passend politiek antwoord dat ook in juridisch opzicht correct is. De gevraagde schorsing was niet mogelijk, omdat er niet was voldaan aan de strenge juridische criteria die daarvoor gelden."

EU heeft sowieso al lage personeelskosten

De begroting van de EU bedraagt zo'n 1% van het bbp van de EU, terwijl de overheidsbegrotingen van de lidstaten 30 tot 50% van hun bbp vertegenwoordigen, en soms zelfs meer. Van die 1% wordt zo'n 6% uitgegeven aan administratiekosten. Deze uitgavenpost wordt in toom gehouden en is al enkele decennia stabiel. De overige 94% wordt geïnvesteerd in de lidstaten en andere landen.

De salarissen en pensioenen van de Europese ambtenaren maken iets meer dan de helft van die 6% uit.

Kosten beperken door langer te werken met minder mensen

De kosten van de Commissie-administratie worden beperkt door langere werktijden en een kleiner personeelsbestand. Minder personeel betekent minder kosten. En iedereen zal langer moeten werken voor hetzelfde salaris, want er komt geen financiële compensatie. Daardoor zullen EU-ambtenaren langer moeten werken dan bij veel nationale overheden het geval is.

Verlaging van 5%

De Commissie stelt voor om bovendien het aantal personeelsleden voor alle instellingen met 5% te verlagen, ondanks het groeiend aantal nieuwe taken die de EU-administratie wordt opgelegd.

Er werken in alle instellingen, instanties en agentschappen van de EU zo'n 55.000 ambtenaren en andere personeelsleden, in Brussel, Luxemburg en de rest van Europa en de wereld. Deze mensen werken voor zo'n 500 miljoen Europeanen in 27 lidstaten, maar ook voor talloze mensen overal ter wereld, vooral in ontwikkelingslanden in Afrika en elders.

Vergelijk dit met bijvoorbeeld de Birmingham City Council, waar 60.000 mensen werken, of de stad Parijs met 50.000 werknemers.

Vergelijking wettelijke wekelijkse werktijd:

EU -ambtenaren: 37.5u; Commissievoorstel 40 uur vanaf 1 januari 2013 om personeelsvermindering van 5% te compenseren.

NL ambtenaren: 36u (met compensatie-uren als ze langer werken)

UK ambtenaren: 36u

Duitse ambtenaren: 39u voor contractuelen, 41u voor vast benoemde ambtenaren

Belgische ambtenaren: 38u

Pensioensbijdrage

EU ambtenaren: 11.6%.

NL ambtenaren: 6.42%

UK ambtenaren: 3.5%.

DE ambtenaren: 0%

Pensioenrechten die je opbouwt per dienstjaar:

EU ambtenaren: 1.9%

NL ambtenaren: 2.05%

UK ambtenaren: 2.3%

Wettelijke pensioenleeftijd

EU ambtenaren: 63; Commissievoorstel 65, en het wordt gemakkelijker om tot 67 te blijven werken vanaf 1 januari.

NL ambtenaren: 65

FR ambtenaren: van 60 tot 62 in 2018

Het hervormingsvoorstel van de Europese Commissie zal de pensioenleeftijd van de EU op gelijke hoogte brengen met Nederlandse ambtenaren.