



> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

de Sectorcommissie overleg rijks personeel
d.t.v. het CAOP
Postbus 556
2501 CN DEN HAAG

directie Organisatie- en
Personeelsbeleid Rijk
Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Kenmerk
2010-0000734096

Datum 8 november 2010
Betreft Voorstellen CAO Rijk 2011-2012

Geachte leden,

Het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2007-2010 loopt op 31 december a.s. af. Onderstaand schets ik mijn voorstellen voor een volgend arbeidsvoorwaardenakkoord (verder CAO). Voor ik daartoe over ga wil ik ingaan op de ontwikkelingen die van belang zijn voor de rijksdienst. Omdat arbeidsvoorwaarden geen op zich zelfstaand gegeven zijn, vormen deze ontwikkelingen de context waarbinnen het arbeidsvoorwaardenoverleg plaatsvindt.

1. Ontwikkelingen

a. Algemeen

Vorig jaar beleefde de Nederlandse economie de zwaarste economische crisis sinds die van de jaren dertig van de vorige eeuw. Hoewel de vooruitzichten voor dit jaar en 2011 weer een lichte economische groei laten zien, blijven de vooruitzichten onzeker en is het herstel broos. Als het economisch herstel doorzet zal het nog een flink aantal jaren duren voor de sterk opgelopen overheidsschuld weer kan worden teruggedrongen. Daarom zal de komende jaren aanzienlijk bezuinigd moeten worden op de overheidsuitgaven om deze weer op een houdbaar niveau te krijgen. Dit heeft ook zijn weerslag op de financiële ruimte voor de nieuwe CAO omdat het kabinet vanwege het weer gezond maken van de overheidsfinanciën geen financiële middelen beschikbaar stelt voor loonsverhoging voor ambtenaren in 2011 en voor dat jaar een nullijn voorstaat. Vanwege de hoge kosten van de huidige CAO stond de financiële ruimte voor de nieuwe CAO al zwaar onder druk. De loonontwikkeling bij het Rijk in 2010 is vergeleken met de marktsector 2% hoger, hetgeen het gevolg is van het feit dat de CAO Rijk in 2007 is afgesloten is en een lange looptijd kende waardoor nog geen invulling gegeven kon worden aan het Sociaal Akkoord uit 2009 om de loonontwikkeling te matigen vanwege de economische crisis. Dit heeft ertoe geleid dat de er in de financiële dekking van de huidige CAO –die gekoppeld is aan de verwachte loonontwikkeling in de markt- een gat is ontstaan omdat die loonontwikkeling vanwege de afgesproken loonmatiging 2% lager is dan waar in 2007 bij het afsluiten van de CAO vanuit werd gegaan.



De financiële mogelijkheden voor de nieuwe CAO worden verder beperkt door de situatie rond de pensioenen. Door de economische crisis, de dalende rente en de gevolgen van de toename van de levensverwachting van gepensioneerden is de dekkinggraad gedaald tot onder het vereiste minimum van 104,5%. Dit heeft het ABP-bestuur ertoe gebracht de al zeer hoge pensioenpremies met ingang van 1 augustus jl. verder te verhogen via een herstelopslag. Een verdere verhoging van de herstelopslag met 2% vanaf 1 januari 2011 ligt in de lijn der verwachting en zal ervoor zorgen dat - ook zonder loonsverhoging- sprake zal zijn van een toename van de loonkosten met ruim 1% vanwege de herstelopslagen. Mijn doelstelling in het overleg over de ABP-pensioenregeling in de Pensioenkamer is om tot afspraken te komen waarbij een nieuwe balans wordt gevonden tussen ambities van het aansprakenniveau, de zekerheid van dat aansprakenniveau en de kosten. Daardoor kan worden voorkomen dat de pensioenpremies voortdurend blijven stijgen en dat de kosten hiervan ten laste moeten worden gebracht van toekomstige loonruimte.

Datum
8 november 2010
Kenmerk
2010-0000734096

b. Rijksdienst

De rijksdienst is in verandering. Vanuit het Programma Vernieuwing Rijksdienst is de afgelopen jaren ingezet op een organisatie die kleiner, beter en duurzamer is en zoveel mogelijk functioneert als één concern. Dit blijkt onder meer uit projecten als de Digitale Werkomgeving Rijk en de Rijkspas. Ook de uitwerking van afspraken uit de huidige CAO als het Functiegebouw Rijk en de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden sluiten daarbij aan. Deze trend zal verder doorzetten, deels ook omdat de taakstellingen op de Rijksdienst vereisen dat de organisatie wendbaar en flexibel is met primaire processen die bedrijfsvoeringsarm zijn. Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden moeten naar mijn mening zoveel als mogelijk aansluiten op de gewenste inrichting van de Rijksdienst, waarbij voldoende rechtszekerheid en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden behouden blijven. Deze zijn voor de rijksdienst nodig om nu en in de toekomst als werkgever aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt en haar personeel te laten blijken dat het gewaardeerd wordt, ook omdat het soms onder moeilijke omstandigheden en niet altijd met de achting die het verdient van burgers en politiek, belangrijke taken verricht voor de maatschappij.

2. Voorstellen voor de nieuwe CAO

Vorig jaar hebben de directeurs P&O van de ministeries, samen met u en de medewerkers van mijn directie Organisatie- en Personeelsbeleid Rijk gezamenlijk gewerkt aan de visie 'Welkom bij de rijksdienst van de toekomst'. Vervolgens zijn wij nu gezamenlijk een kwaliteitsagenda aan het ontwikkelen die conclusies en concrete voorstellen bevat naar aanleiding van de met elkaar gedeelde visie. Vanuit onze wens dat de Rijksoverheid een wendbare organisatie wil zijn, die professionaliteit van haar medewerkers vraagt en daar ontwikkelingsmogelijkheden, een gezonde werkomgeving en voldoende handelingsruimte tegenover stelt hebben we gezamenlijk drie uitgangspunten geformuleerd. Dit zijn:

- een inzetbaar en divers personeelsbestand binnen een wendbare en gezonde organisatie;
- een resultaatgerichte, moderne en duurzame organisatie die principes van het nieuwe werken omarmt;
- medewerkers en leidinggevenden zijn professionals die binnen heldere kaders voldoende ruimte krijgen voor hun vakmanschap.



Deze uitgangspunten zijn richtinggevend voor de kwaliteitsagenda en zijn ook van belang voor het CAO-overleg. De inhoud van de kwaliteitsagenda en de wijze waarop deze in goede samenwerking tot stand komt geven mij vertrouwen dat wij resultaten zullen boeken bij de uitvoering daarvan. Onderstaande voorstellen heb ik gedaan in lijn met de kwaliteitsagenda en licht ik in het CAO-overleg graag nader toe.

Datum
8 november 2010
Kenmerk
2010-0000734096

A. Loonontwikkeling

Eind november van dit jaar ontvangen alle rijksambtenaren een eindejaarsuitkering die structureel 2,9% hoger is dan voorgaande jaren. Vergeleken met de marktsector en andere overheidssectoren is deze forse financiële verbetering ongeveer 2% boven de gemiddelde contractloonontwikkeling. Zoals bovenstaand is aangegeven heeft dit ertoe geleid dat in de financiële dekking van de huidige CAO een gat is ontstaan. Om deze reden, en door de toename van de pensioenpremies, zijn de huidige loonkosten van de departementen veel hoger dan de middelen die hiervoor zijn begroot. Het tekort kan worden opgelost door de arbeidsvoorwaarden van het rijkspersoneel te versoberen maar dat zou niet getuigen van goed werkgeverschap. In plaats daarvan zal het tekort worden gedragen door de departementen tot het structureel kan worden opgelost door toekomstige financiële ruimte voor de loonontwikkeling daarvoor in te zetten. Het oplossen van het tekort is ook nodig omdat dit anders ten koste gaat van de werkgelegenheid bij het Rijk of het niveau van dienstverlening. Gelet op de aanzienlijke inkomensverbetering in 2010 vind ik het ook verantwoord dat wij een *loonstijging* geen onderdeel uit laten maken van de nieuwe CAO. Het is ook in lijn met de doelstellingen van het kabinet dat de keuze heeft gemaakt om via loonmatiging voor ambtenaren een deel van de bezuinigingen te realiseren die nodig zijn om de overheidsfinanciën weer gezond te maken.

B. Contractperiode

Ik stel voor de nieuwe CAO een looptijd te geven van twee jaar. Hiermee geven wij –hoewel later vanwege de lange looptijd van de huidige CAO- alsnog invulling aan de afgesproken loonmatiging uit het Sociaal Akkoord uit 2009. Daarnaast kan de financiële ruimte voor de loonontwikkeling 2012 worden ingezet om het tekort uit 2010 vanwege de huidige CAO te dekken. Daardoor ontstaat er voor de CAO daarna weer zicht op een loonsverhoging.

C. Nadere uitwerking afspraken uit het Regeerakkoord

Een aantal onderwerpen in het Regeerakkoord die gevolgen hebben voor de rechtspositie van de ambtenaren behoeven nog nadere uitwerking. Dit betreft het gelijktrekken van het ambtenarenrecht met het arbeidsrecht, de integratie van levensloop en spaarloon, de pensioenvoorzieningen en de gevolgen van het verhogen van de AOW-leeftijd. De verhoging van de AOW-leeftijd zal er toe nopen dat wij de regeling over Substantieel bezwarende functies eveneens herijken en in een later stadium wellicht ook de regeling Partiële arbeidsdeelname senioren. Ik stel voor dat wij in de CAO afspraken maken over voorbereidend overleg over deze onderwerpen. Op een later moment – als helder is hoe deze onderwerpen zijn uitgekristalliseerd – kunnen wij dan afspraken over deze onderwerpen maken.



D. Financiële arbeidsvoorwaarden

Datum
8 november 2010

Kenmerk
2010-0000734096

a. Loongebouw

In de vorige CAO hebben we afgesproken een nieuw loongebouw te ontwikkelen dat maximaal 3% loonruimte zou mogen kosten en waarbij iedereen er 2% op vooruit zou gaan. Invoering van het nieuwe loongebouw is volgens die afspraak gekoppeld aan de financieringsmogelijkheid ervan. Het afgelopen voorjaar is gebleken dat wij verschillende inzichten hebben over de aanpassing van het huidige loongebouw en dat het ons niet gelukt is een loongebouw te ontwerpen dat bleef binnen de financiële eis dat er maximaal 3% loonruimte mee gemoeid mag zijn. Deze afspraak was destijds overigens een vangnet in geval de jaarlijkse loonontwikkeling in 2010 meer zou bedragen dan de 3,25% waarvan ten tijde van het afsluiten van de CAO werd uitgegaan. Nu een dergelijk vangnet niet nodig is en er geen middelen zijn om het afgesproken loongebouw in te voeren, stel ik voor dat wij dit onderwerp voor deze CAO laten rusten.

b. Mobiliteitstoelage

De mobiliteitstoelage is in 2001 ingevoerd als maatregel om de mobiliteit te helpen vergroten door de ambtenaar bij een overstap naar een andere functie te belonen met een uitwerking van een half maandsalaris. Ik ben van mening dat de toelage niet bijdraagt aan het vergroten van de mobiliteit. Ambtenaren blijken voor mobiliteit te kiezen omdat zij een nieuwe uitdagende functie ambiëren en niet vanwege de eenmalige beloning. Ik stel daarom voor de mobiliteitstoelage af te schaffen.

E. Bedrijfsvoering rijksdienst

a. Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

In een SOR-werkgroep is de afgelopen tijd voorwerk verricht om tot harmonisatie van een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden over te gaan, waaronder de vergoeding voor de bedrijfshulpverlening, de studiefaciliteitenregeling en de representatiekostenvergoeding. Het doel van deze harmonisatie is het wegnemen van belemmeringen voor rijksbrede samenwerking en voor loopbaanmogelijkheden maar wel vanuit de erkenning dat bepaalde afwijkingen nodig kunnen zijn vanwege de bedrijfsvoering. Ik stel voor dat wij de input van de SOR-werkgroep gebruiken om afspraken maken over de harmonisatie.

b. Reisregelingen

De huidige regelingen voor woon-werkverkeer en binnenlandse dienstreizen zijn complex, vooral vanwege de voorzieningen voor tal van bijzondere groepen en situaties. Dit maakt de regelingen weinig inzichtelijk maar zorgt tevens voor hoge kosten vanwege de uitvoeringslast die met de afhandeling van declaraties gemoeid gaat. Ik heb een voorziening voor ogen waarbij iedere ambtenaar die zijn woon-werkverkeer met het openbaar vervoer kan afleggen de beschikking krijgt over een OV-jaarkaart die tevens wordt gebruikt voor dienstreizen en buiten werktijd ook privé kan worden gebruikt. Voor ambtenaren die hun woon-werkverkeer niet met het openbaar vervoer kunnen reizen of liever op de fiets naar hun werk komen, wil ik de kilometervergoeding handhaven. Voor hun dienstreizen kunnen deze



ambtenaren gebruik maken van een zogenoemde mobility mix card. De OV-jaarkaart en de mobility mix card leiden tot het gebruik van duurzamere vervoersopties dan de eigen auto. Voor ambtenaren met ambulante functies zoals bij inspectiediensten blijft de mogelijkheid van een dienstvoertuig bestaan. De mogelijkheden om tot een dergelijke voorziening te komen wil ik graag met u bespreken.

Datum

8 november 2010

Kenmerk

2010-0000734096

c. Nachtdiensten 55-plussers

De vergrijzing van het rijkspersoneel staat op gespannen voet met het verbod op nachtdiensten voor 55-plussers. Dit leidt tot een toename van het aantal nachtdiensten dat jongere medewerkers moet verrichten en in toenemende mate wordt het moeilijk om nachtroosters gevuld te krijgen. Bovendien is het niet meer van deze tijd om gezonde 55-plussers enkel op grond van hun leeftijd uit te zonderen van nachtdiensten. Ik stel voor het verbod op het werken in nachtdiensten vanwege het bereiken van een bepaalde leeftijd af te schaffen en daaraan gekoppeld een overgangsregeling af te spreken.

d. Sociaal Flankerend Beleid (SFB)

In 2008 hebben wij afspraken gemaakt over het Sociaal Flankerend Beleid (SFB). Het SFB loopt tot eind 2011 en met het oog op reorganisaties die in de loop van 2010 hun aanvang nemen is het van belang dat vroegtijdig duidelijkheid bestaat over een toekomstig sociaal flankerend beleid. Daarom wil ik met u als onderdeel van de nieuwe CAO afspraken maken over sociaal flankerend beleid na 2011. Onderwerpen die ik daarbij wil bespreken zijn onder andere de mogelijkheid om in het algemeen en bij het uitbesteden van taken ook buiten de sector Rijk een passende functie aan een herplaatsingskandidaat te kunnen aanbieden, de wijze waarop de volgorde van het aanwijzen van herplaatsingskandidaten tot stand komt en de herplaatsingstermijn.

e. Plaats- en/of tijdonafhankelijk werken

Een steeds groter deel van de werkzaamheden kan plaats- en tijdonafhankelijk worden uitgevoerd. De toegenomen ICT- en telecommunicatiemogelijkheden vormen daarvoor een belangrijke stimulans. Plaats- en tijdonafhankelijk werken heeft zowel voor medewerkers als voor de overheid als werkgever grote voordelen. Het maakt een goede balans tussen werk en privé mogelijk evenals het terugdringen van woon-werkverkeer. Ik stel voor om te bevorderen dat medewerkers, mits het dienstbelang en de aard van het werk zich daar niet tegen verzet, meer gebruik kunnen maken van mogelijkheden om plaats- en/of tijdonafhankelijk te werken. De voorwaarden waaronder dit mogelijk is wil ik samen met u uitwerken en waarbij tevens de huidige raamregeling telewerken wordt vervangen door een rijksbrede regeling voor plaats- en tijdonafhankelijk werken.

F. Personeelontwikkeling

a. Ontwikkeling van loopbaanpaden

Het is van belang dat medewerkers binnen de sector Rijk een goed inzicht hebben in hun carrièremogelijkheden binnen de Rijksoverheid. Daartoe stel ik voor om loopbaanpaden te ontwikkelen van mogelijke carrières binnen de Rijksoverheid. Deze loopbaanpaden zouden



vervolgens gepresenteerd kunnen worden in het digitale Rijkstalencentrum zodat medewerkers deze kunnen gebruiken ter oriëntatie voor hun loopbaan.

Datum
8 november 2010
Kenmerk
2010-0000734096

b. Rijksbrede uniforme cyclus personeelsgesprekken

Ter bevordering van de mobiliteit en de uniformering van P&O-beleid, is de wenselijkheid van een uniforme cyclus van personeelsgesprekken binnen het Rijk in het kader van de kwaliteitsagenda aan de orde geweest. Ik stel voor om onze wens om te komen tot een rijksbrede uniforme cyclus van personeelsgesprekken met jaarlijks aandacht voor loopbaan, integriteit, gezond en veilig werken, balans werk-privé en opleiding en ontwikkeling nader uit te werken als onderdeel van de nieuwe CAO.

c. Ontwikkeling seniorprogramma

Met het project van het A+O-fonds "Duurzame inzetbaarheid 50+" zijn bruikbare ervaringen opgedaan met personeelsbeleid dat is gericht op de inzetbaarheid van oudere medewerkers. Als onderdeel van de nieuwe CAO stel ik voor samen een seniorprogramma te ontwikkelen om oudere medewerkers de gelegenheid te geven de stap te zetten naar een nieuwe voortzetting van hun carrière dan wel mogelijkheden te bieden om de huidige functie met plezier en in gezondheid voort te zetten.

Uiteraard wil ik behalve over bovenstaande voorstellen ook over die van uw organisaties spreken en bezien op welke manier deze met de hier gepresenteerde voorstellen in balans kunnen worden gebracht. Daarnaast kan het zo zijn dat er gedurende de looptijd van het overleg voor mij reden ontstaat om onderwerpen in te brengen die ik in deze brief niet heb benoemd.

Ik hoop u vanaf 9 november a.s. te treffen voor constructief en vruchtbaar overleg over de nieuwe CAO.

Hoogachtend,
De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

J.P.H. Donner