



Van
doodlopende
CAO-wegen
naar oplossings-
mijdende
banenafspraken

**NIEUWSBRIEF KADER
SEPTEMBER 2017**

ANGELIQUE KANSOUH

IN DEZE NIEUWSBRIEF:

- Cao-overleg Werkgever blijft steken op loonbod van 1%
 - Generatiepact versus PAS-regeling
 - Pensioenopbouw bij PAS wijzigt op 1 januari 2018
 - Oneerlijk spel rijkswerkgever bij doorbetaald ouderschapsverlof?
 - Overheidswerkgever haalt banenafpraak 2016 niet. De marktsector wel.
 - Wist je dat?
 - Nazomerquiz
-

KADER

NIEUWSBRIEF

Voorwoord

Van doodlopende CAO-wegen naar oplossingsmijdende banenafspraken

We geven je in deze Kaderbrief een update van het cao-overleg en we melden alvast de komst van een cao-ledenenquête in september/oktober. Want welke vervolgweg gaan we inslaan? Dat gaan we aan jou en de andere AC Rijksvakbonden-leden vragen.

Voor nu: veel leesplezier!

*Een warme groet,
Angelique Kansouh*

Inhoudsopgave

Cao-overleg Werkgever blijft steken op loonbod van 1%	PAGINA	3
Generatiepact versus PAS-regeling	PAGINA	4
Pensioenopbouw bij PAS wijzigt op 1 januari 2018	PAGINA	5
Oneerlijk spel rijkswerkgever bij doorbetaald ouderschapsverlof?	PAGINA	6
Overheidswerkgever haalt banenafpraak 2016 niet. De marktsector wel.	PAGINA	7
Wist je dat?	PAGINA	9
Nazomerquiz	PAGINA	10

AC Rijksvakbonden

- NCF
- Justitievakbond JUVOX
- VPW
- VCPS
- De Unie

Deze vijf vakbonden, allen binnen de sector Rijk, hebben besloten om heel nauw samen te werken onder de naam AC Rijksvakbonden.

AC Rijksvakbonden is een onderdeel van de vakorganisatie Ambtenarencentrum.

NCF

Strevelsweg 700 / 305
3083 AS Rotterdam
Telefoon: (010) 410 16 58
E-mail: mijnncf@ncf.nl
Website: www.ncf.nl

Justitievakbond Juvox

Ametisthorst 20, Kamernummer 107
2592 HN 's-Gravenhage
Telefoon: (070) 315 51 18
E-mail: hoofdkantoor@juvox.nl
Website: www.juvox.nl

VPW

Snouckaertlaan 32
3811 MB Amersfoort
Telefoon: (033) 465 06 91
E-mail: info@vpwnet.nl
Website: www.vpwnet.nl

VCPS

Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Telefoon: (070) 315 51 24
Email: bestuurvcp4@hotmail.com
Website: www.vcps.nl

De Unie

Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
Telefoon: 0345-851963
Email: info@unie.nl
Website: www.unie.nl

Cao-overleg Werkgever blijft steken op loonbod van 1%

Wat is de cao-inzet 2017 van de AC Rijksvakbonden?

Onze belangrijkste eisen:

- een loonsverhoging van 3% voor 2017
- behoud van leeftijdsgebonden voorzieningen omdat deze voorzieningen helpen om langer door te kunnen werken
- doorbetaling ouderschapsverlof
- volledige compensatie studiefaciliteiten
- behoud van werk voor alle medewerkers van de rijksdienst

Geregeld is een nieuw Van Werk Naar Werk-beleid zodat de rijksmedewerker ook na 2017 werk blijft behouden bij reorganisaties. De rest niet.

Waarom een 3% looneis?

Niet meer dan logisch als we kijken naar de economische ontwikkelingen, de uitspraken van economen en (demissionair) minister van Financiën, en de cao's om ons heen. Een serieuze loonsverhoging dus, en daar willen we niet voor betalen door allerlei verslechtingen in de cao.

De werkgever blijft vlak voor de zomervakantie steken op een schamele 1%. Dat is alles wat is gereserveerd in de begroting, aldus de werkgever, en daarin verwacht de rijkswerkgever geen verandering nu het kabinet nog demissionair is. Vakbonden hebben de werkgever dan ook duidelijk gemaakt dat het zo niet kan en BZK opgeroepen om ná de zomer met een beter bod aan tafel terug te komen. Dit betere bod lijkt niet te lukken.

Bericht in de media eind mei/begin juni over "ruimte loonsverhoging ambtenaren"

Houdt dit in dat er toch nog loonruimte is boven op de 1%?

Dat is niet het geval.

De loonruimte voor de rijkssector wordt bepaald volgens het referentiemodel (zie hieronder). Gezien de gestegen pensioenpremies 2017 betekende dit dat de loonruimte volledig op zou gaan aan het pensioen. Door lobbywerk heeft het kabinet 300 miljoen euro beschikbaar gesteld om de pensioenpremies te compenseren. Dit dus naast de loonruimte van 1%.

De AC Rijksvakbonden en de collegavakbonden vinden dit onvoldoende. Kortom: in de loonsituatie is niets veranderd. Het gaat nog steeds om hetzelfde (gecorrigeerde) bedrag in de rijksbegroting waardoor het rijk 1% loonsverhoging kan geven.

Hoe bepaalt het kabinet de jaarlijkse financiële ruimte voor de loonontwikkeling overheid?

Dat doet het kabinet via het referentiemodel. Dit referentiemodel bestaat uit twee delen:

1. een objectief technisch deel (marktconforme loonstijging) en
2. een beleidsmatige afweging.

Uitgangspunt van het referentiemodel is dat de loonontwikkeling in de overheidssectoren de loonontwikkeling in de marktsector kan volgen.

In de beleidsmatige afweging wordt bezien in hoeverre het politiek mogelijk en wenselijk is om de marktloonontwikkeling te volgen.



Hoe verder?

Welke weg gaan we als AC Rijksvakbonden inslaan? Dat bepalen uiteindelijk jij en de andere leden. Daarom komt er binnenkort een ledenenquête. (Zie ook het voorwoord.) ●

Generatiepact versus PAS-regeling

Realiteit is dat met het opschroeven van de pensioenleeftijd en de huidige vergrijzing problemen ontstaan. Niet elke zestiger wil of kan nog op volle kracht deelnemen aan de survival of the fittest.

In de cao-onderhandelingen is onder meer gesproken over een Generatiepact. Maar wat is dit nou?

Bij het generatiepact is het de bedoeling dat oudere medewerkers op een voordelige manier minder kunnen werken, en dat voor de tijd die zij minder werken jongeren worden aangenomen. Omdat hier zowel oudere als jongere medewerkers van profiteren, wordt dit een generatiepact genoemd.

Een voorbeeld van een generatiepact is 80% werken, 90% salarisdoorbetaling, 100% pensioenopbouw.

Kritiekpunten

1. Geld is een issue. Extra kosten van een generatiepact moeten bekostigd worden uit de loonruimte.
2. Daarnaast is geld niet het enige probleem. Want hoe herkenbaar is het straks dat nieuwe instroom veroorzaakt wordt door het generatiepact? Er wordt continu geworven; is het dan helder of er geworven wordt vanwege vervanging, uitbreiding of vanwege het generatiepact?
3. Hoe goed zal het generatiepact bereikbaar zijn? Is het vooral aantrekkelijk voor de medewerkers in de hogere functies? En is het minder aantrekkelijk voor de lagere schalen omdat ze minder verdienen?
4. Tot slot: we kennen binnen de rijksdienst natuurlijk de PAS-regeling. Hierbij is het al mogelijk voor oudere medewerkers om minder te kunnen werken. Zo kan een 57-jarige zijn werkweek verminderen met 15,8%, hiervoor 5% van zijn salaris inleveren maar blijft de pensioenopbouw gebaseerd op het oude salaris van 100%.

Let op: voor de medewerker die in 2018 op 57-jarige leeftijd met PAS wil gaan, is de pensioenopbouw niet meer 100%. (Zie ook het artikel op pagina 5.)

Voordeel

Het voordeel van het generatiepact ten opzichte van de PAS-regeling is natuurlijk wel dat je de vrijgekomen ruimte aanwendt voor nieuwe medewerkers.

Waarom blijven vakbonden vasthouden aan de PAS-regeling?

Zo vragen jongeren zich af. En ja, voor mensen die hebben gestudeerd is het anders. Zij zijn later begonnen en wenden hun energie op een hele andere wijze aan dan degenen die op 18-jarige leeftijd zijn begonnen. Daarbij is het huidige personeelsbestand van de Belastingdienst groot geworden met de gedachte dat je na 40 dienstjaren met pensioen mocht. Daarna is het een schuivend paneel geworden, afhankelijk van de statistische levensverwachting.

Hierdoor staat een groot deel van het personeel voor de vraag hoe zij de laatste 'extra' 10 tot 15 jaar van hun werkzame leven gaan voltooien. Die vraag wordt steeds klemmender omdat de organisatie en de manier van werken veranderen. Daarnaast moet je de vraag stellen: zijn de mensen die allemaal ouder worden straks ook nog zo gezond?

Wat vindt de rijkswerkgever?

De rijkswerkgever is er niet van overtuigd dat de PAS-regeling bijdraagt aan het langer kunnen doorwerken en zij ziet hier juist een mobiliteitsbelemmering voor oudere medewerkers in. Dit is de reden dat de werkgever bij eerdere cao-onderhandelingen heeft voorgesteld om de PAS-regeling te veranderen.

Wat vinden de AC Rijksvakbonden?

De AC Rijksvakbonden nemen een tegenovergesteld standpunt in en zijn van mening dat de PAS-regeling bijdraagt aan het langer op een gezonde manier kunnen doorwerken. Zolang er nog geen oplossingen zijn voor onderstaande zorgpunten, is er voor de AC Rijksvakbonden geen aanleiding de PAS-regeling ter discussie te stellen:

- Hoe zorg je ervoor dat mensen gedurende hun werkzame leven zo vitaal blijven dat ontzietmaatregelen niet of minder nodig zijn?
- En, mocht het onverhoopt toch nodig zijn, hoe zorg je er dan voor dat ontzietmaatregelen terecht komen bij de medewerkers die ze het hardst nodig hebben?
- Hoe richten we solidariteit in met mensen die niet meer optimaal mee kunnen? ●

Pensioenopbouw bij PAS wijzigt op 1 januari 2018

Let op:

Dit geldt alleen voor medewerkers die vanaf 2018 met PAS willen gaan. Voor de 57-jarige die in 2017 nog met PAS gaat, verandert er niks.

Wat gaat er gebeuren op 1 januari 2018?

Wetgeving bepaalt dat per 1 januari 2018 de pensioenrichtleeftijd 68 jaar wordt. Momenteel is dat nog 67 jaar. Door het opschuiven van de pensioenrichtleeftijd wordt de PAS-regeling fiscaal bovenmatig als je per 1 januari 2018 meteen vanaf het 57e jaar aan de PAS gaat deelnemen.

Hoezo 'fiscaal bovenmatig'?

De bovenmatigheid houdt verband met het 'Witteveenkader' (zie ook [Nieuwsbrief Pensioen Oktober 2016](#) pagina 7). De fiscus staat alleen pensioenopbouw toe over niet gewerkte uren als je binnen 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrichtleeftijd minder gaat werken.

Wat betekent dit voor medewerkers?

Indien je bijvoorbeeld op 57-jarige leeftijd met de PAS gaat dan lever je zelf 5% van het salaris in, maar de pensioenopbouw is nog gebaseerd op het oude salaris van 100%. Dit staat de fiscus vanaf 1 januari 2018 niet meer toe. Deze 57-jarige medewerker mag dan alleen nog pensioen opbouwen over 95% van het salaris. Dit geldt voor iedereen die na 1 januari 2018 met de PAS gaat en 57 jaar oud is.

Is de medewerker al in 2017 of eerder begonnen met de PAS?

Dan verandert er niets aan zijn pensioenopbouw.

Gaat de medewerker pas in 2018 als 58-jarige of ouder met de PAS?

Ook dan verandert er niks aan zijn pensioenopbouw.

Wil een medewerker in 2018 op 57-jarige leeftijd met de PAS?

Dat kan nog steeds. Maar in dat geval zal de pensioenopbouw ontbreken over de PAS-inhouding op het salaris (5%). Je bouwt dan alleen nog pensioen op over 95% van het salaris. Dit loopt door totdat de medewerker met pensioen gaat.

Wat is de bemoeienis van de AC Rijksvakbonden met deze maatregel?

Niets. Het gaat hier om wetgeving namelijk verschuiving pensioenrichtleeftijd. Aangezien het wetgeving betreft, hebben de AC Rijksvakbonden hier geen invloed op en wordt deze maatregel dan ook niet voorgelegd aan de leden. ●

Wat is pensioenrichtleeftijd?

De verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd volgt de systematiek die in 2012 met de Wet verhoging AOW-leeftijd en fiscale pensioenrichtleeftijd is vastgelegd.

In die wet is vastgelegd dat de AOW-leeftijd vanaf 2022 meestijgt met de levensverwachting. In de wet is daarvoor een formule opgenomen. De eventuele verhoging van de AOW-leeftijd wordt elk jaar bepaald. Hoe? Aan de hand van de raming van het CBS van de toekomstige gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd.

Wanneer de levensverwachting met minimaal drie maanden stijgt, dan wordt de AOW-leeftijd verhoogd. En de fiscale pensioenrichtleeftijd is afgeleid van de AOW-leeftijd.

Tien jaar voordat volgens de ramingen de AOW-leeftijd in totaal met één jaar stijgt, wordt de fiscale pensioenrichtleeftijd met 1 jaar verhoogd. Een verhoging moet één jaar voor de ingangsdatum worden bekendgemaakt.

Rijkswerkgever lijkt oneerlijk spel te spelen met het doorbetaald ouderschapsverlof

Hoe zat het ook al weer? Tot 2005 krijgt de medewerker bij ouderschapsverlof 75% doorbetaling. Vervolgens introduceert de politiek de 'fiscale ouderschapsverlofkorting'; hierdoor krijgt de medewerker belastingteruggave bij gebruik van ouderschapsverlof.

In 2005 wordt dan ook afgesproken het bedrag van de belastingteruggave in mindering te brengen op de 75% doorbetaling aan de medewerker.

Deze exercitie blijkt een enorme administratieve rondsloep teweeg te brengen: zowel voor de medewerker als voor de werkgever. Om uitvoeringstechnische redenen wordt daarom in 2009 een nieuw doorbetaald ouderschapsverlofpercentage afgesproken: 55% voor 13 weken ouderschapsverlof. Samen met de fiscale ouderschapsverlofkorting komt de medewerker dan ongeveer uit op de oorspronkelijke 75% betaald ouderschapsverlof.

Afschaffing fiscale ouderschapsverlofkorting

Vakbonden kennen de wispelturigheid van de politiek. Met BZK wordt dan ook afgesproken dat het uitgangspunt 75% doorbetaling ouderschapsverlof blijft. Ook als de fiscale ouderschapsverlofkorting door de politiek zou worden afgeschaft.

En vervolgens verandert de situatie inderdaad. De politiek besluit om per 1-1-2015 de ouderschapsverlofkorting af te schaffen. Hierdoor valt de medewerker terug op 55% betaald ouderschapsverlof.

Overleg met de rijkswerkgever

Vakbonden pakken dit punt op in het cao-traject 2015-2016. Resultaat: er was geen financiële ruimte. Afgesproken wordt: "in het SOR met de hoogste prioriteit invulling te geven aan deze afspraak zodra daarvoor de nu ontbrekende financiële ruimte beschikbaar is. Voorafgaand aan een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord kan bijvoorbeeld

financiële ruimte beschikbaar komen indien er sprake is van lagere uitgaven aan werkgeverslasten dan geraamd voor de marktsector of indien partijen in het SOR afspraken maken die leiden tot besparingen. Daarnaast zal de werkgever zich inspannen om de benodigde financiële ruimte op zo kort mogelijk termijn te vinden."

En nu?

Nu is er dus een situatie ontstaan waarin

- medewerkers soms al meer dan 2½ jaar een veel lager percentage ontvangt dan de 75% die is afgesproken.
- een rijkswerkgever meent dat dit onderwerp hetzelfde behandeld moet worden als andere gewenste arbeidsvoorwaarden door vakbonden: financiering uit de loonruimte of uit besparingen van arbeidsvoorwaarden. Hoezo? Want de opbrengst vanwege de ouderschapsverlofkorting heeft de werkgever, zo stelt deze, ingezet voor de financiering van de cao rijk 2005-2006.

Oneerlijk

Een bewuste uitruil dus? Nee, zeker geen bewuste uitruil van partijen, aldus de AC Rijksvakbonden.

Door verandering van het fiscale regime toentertijd is een andere afspraak gemaakt over betaald ouderschapsverlof om zodoende de werkgever niet op te zadelen met uitvoeringskosten. Hierbij is altijd het idee geweest om 75% te garanderen en over dit percentage niet weer opnieuw te onderhandelen. Als dat wel het geval was geweest, dan zouden de vakbonden nooit akkoord zijn gegaan met deze afspraak.

De rijkswerkgever speelt nu een oneerlijk spel op de cao-tafel. ●

Overheidswerkgever haalt banenafspraken 2016 niet. De marktsector wel.

Overheidswerkgever hebben in 2016 te weinig banen gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking. In het Sociaal Akkoord 2013 lag de afspraak om 6.000 banen te scheppen, maar het blijft in 2016 steken op zo'n 3.600 banen.

Wat was die banenafspraken ook al weer?

De meeste mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap willen werken, maar kunnen geen baan vinden. Nog afgezien van een laag inkomen (ook bij de Hogeropgeleiden), mist deze groep hierdoor het sociale contact met collega's en de voldoening van het werk.

In verschillende onderzoeken geven velen aan meer te lijden onder het sociale isolement, dan onder hun beperking of aandoening. Een baan hebben gaat over veel meer dan alleen het inkomen.

Werkgevers bij de overheid en in het bedrijfsleven spraken daarom af tot 2026 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking: 100.000 bij bedrijven in de marktsector en 25.000 bij de overheid (banenafspraken). Worden die doelstellingen niet gehaald, dan kan een (dwingend) quotum worden ingesteld.

Waarom lukt het de overheidswerkgevers niet?

De overheidswerkgevers wijten het achterblijven aan een aantal factoren:

1. In verhouding tot de marktsector een te grote opdracht om banen te creëren
2. Een tegengestelde opdracht. Veel overheidsorganisaties hebben de afgelopen jaren diensten uitbesteed, zoals schoonmaak en catering. Dit zijn juist de banen die veelal in aanmerking kunnen komen voor arbeidsbeperkten, aldus de overheidswerkgevers
3. Een werknemer uit de doelgroep kan na positieve ontwikkeling en groei buiten de doelgroep vallen. Hiervan is onder andere sprake wanneer een medewerker twee jaar lang zelfstandig het Wettelijk Minimumloon verdient. Het telkens opnieuw invullen van de vrijgekomen plek en het voldoen aan de jaarlijks te realiseren extra banen, trekt een extra wissel op het behalen van de taakstelling. ▶



De overheidswerkgever heeft dan ook een Open Brief aan kabinetsinformatuur Gerrit Zalm geschreven. Nee, niet om met oplossingen te komen hoe meer banen te realiseren. Maar om de afspraak "evenwichtiger" te maken voor de overheidssector. Oftewel: ze willen af van de afspraak. Ze vinden het oneerlijk dat de overheid naar verhouding meer banen moet creëren dan de marktsector.

Wat vinden de vakbonden?

De overheid heeft een voorbeeldrol, ook als werkgever. Waarom blijft de overheid zo schrikbarend achter bij het nakomen van de banenafpraak? Daar moet de discussie over gaan. En vervolgens kijken hoe de banenafpraak wel kan worden nagekomen. ●

En wat kan de OR doen voor nieuwe collega's met een arbeidsbeperking?

De ondernemingsraad moet volgens de wet zorgen voor "de bevordering van de deelname van medewerkers met een arbeidsbeperking". Dus als er weinig actie te bespeuren is in jouw dienstonderdeel, bespreek dit dan met de ondernemingsraad en bedenk concrete acties die kunnen worden gedaan. Je kunt bijvoorbeeld kennismaken met collega's met een beperking, zodat je een idee krijgt van wat er bij komt kijken. Of neem contact op met het UWV. Zij kunnen het werk van een afdeling analyseren om te kijken of er werk geschikt is voor mensen met een beperking. Dit kan gratis gedaan worden. Meer info: klik [hier](#).

En wat doen de AC Rijksvakbonden?

Bij de AC Rijksvakbonden houdt Margreet Mook zich bezig met hoe mensen met een arbeidsbeperking met plezier aan het werk kunnen zijn en blijven.

Zo is er bij het A&O Fonds Rijk een project "Lerend Evalueren" waarin Margreet participeert. Hierbij wordt onderzocht hoe je gaandeweg de uitvoering van een nieuw programma/beleid (in dit geval plaatsing van arbeidsbeperkten bij de Rijksoverheid) kunt leren van je ervaringen. Dit is gedeeltelijk actieonderzoek waarbij bijeenkomsten worden begeleid om met collega's te reflecteren op wat al dan niet werkt en waar aanpassing nodig is. Daarnaast wordt onderzocht hoe collega's zelf samenwerken en leren van elkaar tijdens het werk.

Meer info over dit project? Dat kan, maar heb even geduld. Margreet Mook is vanaf begin november weer beschikbaar voor vragen. Je vragen kan je overigens nu wel al stellen via info@rijksvakbonden.nl zodat we die gebundeld begin november aan Margreet kunnen voorleggen.



Wist je dat...

- **het ziekteverzuim bij het rijk 5,4% bedraagt?**
- er zorg is dat dit verzuimpercentage eerder zal stijgen dan dalen gelet op de komende reorganisatie-ontwikkelingen?
- **de SER aan de kabinetsinformatuur aandacht heeft gevraagd voor het belang van ziektepreventie?**
- dit des te meer noodzakelijk is doordat door het opschuiven van de pensioengerechtigde leeftijd het aantal chronisch zieke werknemers dreigt op te lopen?
- de SER met het kabinet wil meedenken hoe preventie voor gezondheid te versterken?

Voor de volledige SER-brief: klik [hier](#).

- **1 op de 10 rijksmedewerkers naast zijn werk de zorg heeft voor een chronisch zieke partner, een gehandicapt kind of een hulpbehoevende ouder?**
- **het A&O Fonds Rijk een test heeft gemaakt wie wel/niet een geschikte OR-kandidaat is?**

Doe [hier](#) de test.

- **wij als AC Rijksvakbonden graag willen weten wat jij vindt van het Rijkspersoneelsbeleid in de Toekomst?**

Zie [dit resultaat](#) .

Bijvoorbeeld:

1. Wat spreekt je aan in dit verhaal?
2. Waarover ben je kritisch in dit verhaal?
3. Wat mis je in dit verhaal?

Mail naar: info@rijksvakbonden.nl

- **Jaap Uijenbroek in een artikel meldt:** "De MZ moet onderwerpen kunnen oppakken die belangrijk zijn voor medewerkers. Niet alleen belangrijk op korte termijn maar ook en vooral voor de ontwikkeling van organisaties op de langere termijn."
Lees [hier](#) het artikel.

- **er een nieuwe Arbowet is aangenomen door de Eerste Kamer?**
 - de gewijzigde wet de bedrijfsarts nadrukkelijk een actieve rol geeft bij preventie?
 - medewerkers vrije toegang hebben tot de bedrijfsarts?
 - medewerkers recht krijgen op een second opinion van een tweede bedrijfsarts?
- Meer info klik [hier](#).



Nazomerquiz!

- **Hoeveel betaalt de rijkswerkgever ongeveer aan salarisbetalingen van de rijksmedewerkers?**

Antwoord: ruim 8 miljard euro

- **En wat is het opleidingsbudget die de rijksministeries per jaar per medewerker beschikbaar stellen?**

Antwoord: in 2016 ligt dit rond € 1.500,-. Dat is al zo sinds 2012.

- **En weet je wat de werkgeverslasten voor pensioen waren in 2013 en 2016?**

Antwoord: de werkgeverslasten in 2013 waren 893 miljoen euro en in 2016 zijn deze lasten gedaald naar 793 miljoen euro.

- **Hoeveel procent van de rijksambtenaren is jonger dan 30 jaar?**

Antwoord: zo'n 6%

- **En hoeveel procent van de rijksambtenaren is ouder dan 60 jaar?**

Antwoord: ruim 13%

- **En hoeveel procent van de rijksambtenaren is tussen de 50-60 jaar?**

Antwoord: zo'n 34%

- **Wat is de gemiddelde leeftijd bij het Rijk?**

Antwoord: 47,4 jaar

(Bron: Rapportage Bedrijfsvoering Rijk 2016)

Benieuwd naar meer cijfers? Klik dan [hier](#).