Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

> Retouradres

de leden van de Sectorcommissie rijkspersoneel
d.t.v. het CAOP
Postbus 556
2501 CN Den Haag

www.rijksoverheid.nl
www.facebook.com/minbzk
www.twitter.com/minbzk

Kenmerk
2015-0000040230

Uw kenmerk

Datum 23 januari 2015
Betreft Voorstellen voor een nieuwe CAO Rijk

Geachte leden,

De afgelopen jaren hebben wij afspraken gemaakt over een aantal belangrijke onderwerpen, zoals het van-werk-naar-werkbeleid (VWNW-beleid), de rijksbrede harmonisatie van een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden en een nieuwe regeling voor substantieel bezwarende functies, ondanks het feit dat het overleg over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord (verder: CAO) in de loop van 2011 is vastgelopen. Dat het mogelijk was deze afspraken te maken waardeer ik zeer. Evenzeer waardeer ik dat ondanks het uitblijven van loonsverhogingen in de afgelopen vier jaar de medewerkers van het Rijk zich zijn blijven inzetten voor de publieke dienstverlening. Ofschoon een loonsverhoging is uitgebleven wil ik benadrukken dat ik een grote waardering heb voor de medewerkers van de rijksdienst.
Door de economische crisis heeft de overheid haar uitgaven flink moeten beperken. Daarbij zijn van iedereen offers gevraagd, ook van ambtenaren. Zij hebben vanaf 2011 een financiële pas op de plaats moeten maken. Desondanks is het Rijk nog steeds een aantrekkelijke werkgever. Niet alleen vanwege de goede arbeidsvoorwaarden, maar ook vanwege de aard van de werkzaamheden en de mogelijkheid daarmee een bijdrage te leveren aan het algemeen belang.

Zoals u bekend is vanaf 2015 is weer financiële ruimte beschikbaar voor loonsverhogingen. De vrijval van werkgeverspremies vanwege het pensioenakkoord kan ook worden ingezet voor een loonsverhoging. Zoals ik heb aangekondigd in mijn brief van 18 december 2014, stel ik voor dat wij daarom binnenkort een nieuwe start maken met het CAO-overleg.

Bij het CAO-overleg is het voor mij belangrijk om afspraken te maken die eraan bijdragen dat de rijksdienst dienstverlenend, slagvaardig en kostenbewust kan opereren. Daarvoor zijn medewerkers nodig die breed inzetbaar en zelfstandig zijn. Bij die zelfstandigheid gaat het erom dat zij de professionele ruimte hebben om het werk uit te voeren en de eigen verantwoordelijkheid nemen voor hun duurzame inzetbaarheid. Dit door het op peil houden van kwalificaties, vitaliteit en mobiliteit.

De werkgever biedt daarbij uiteraard ondersteuning. De trend dat mensen langer doorwerken versterkt de behoefte aan het vergroten van deze duurzame inzetbaarheid. Ik wil daar het arbeidsvoorwaardenpakket beter op laten aansluiten en de medewerkers keuzevrijheid en maatwerk bieden. Daarbij past ook om de generieke leeftijdsgebonden voorzieningen tegen het licht te houden. Waar dat leidt tot besparingen wil ik die ten goede laten komen aan de arbeidsvoorwaarden van al het personeel.

Wendbare organisatie
Voor het aanpassingsvermogen van de organisatie is het van groot belang dat medewerkers breed inzetbaar zijn. Functiewisseling door regelmatige verandering van werk en/of werkomgeving is nodig om de inzetbaarheid op peil te houden en te vergroten. Ik stel daarom voor om in de rechtspositie te verankeren dat functiewisseling en mobiliteit de norm zijn en daarom van de medewerker verlangd mogen worden. Daarnaast stel ik voor om het Functiegebouw Rijk nu ook in te voeren bij de gehele Belastingdienst zodat voor de medewerkers daar de mogelijkheden voor rijksbrede mobiliteit en resultaatgericht werken toenemen.
Voor een wendbare organisatie is het ook van belang dat medewerkers functioneren op de juiste plek en het juiste niveau. Wanneer er nu sprake is van onvoldoende functioneren kunnen eigenlijk alleen heel zware instrumenten worden ingezet en daar zijn zowel werkgever als medewerker niet bij gebaat . Om zware (ontslag)procedures te voorkomen stel ik daarom voor het instrumentarium uit te breiden; in ieder geval met de mogelijkheid om een medewerker bij langdurig onvoldoende functioneren op het eigen niveau in een lagere schaal te plaatsen met het daar bijbehorende salaris.

Individueel keuzebudget
Ik stel voor de huidige mogelijkheden om persoonlijke keuzes in arbeidsvoorwaarden te maken uit te breiden tot een individueel keuzebudget (IKB). Naast de bestaande keuzemogelijkheden worden daarin vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering ondergebracht met een vrije keuze in betalingsmoment en frequentie ervan. Ook kunnen de bovenwettelijke vakantie-uren en de gekapitaliseerde waarde van specifieke voorzieningen die niet meer nodig of gewenst zijn daarin worden opgenomen; waarbij ik bijvoorbeeld denk aan de mobiliteitstoeslag en enkele vormen van buitengewoon verlof. Deze kunnen vervolgens in geld of in tijd worden genoten.
Het IKB biedt de medewerker de mogelijkheid zijn arbeidsvoorwaarden meer naar eigen voorkeur in te richten. Voor de werkgever is het voordeel dat de uitvoeringslast afneemt.

Ontziemaatregelen oudere medewerkers
Ik stel voor om alle algemene ontziemaatregelen voor oudere medewerkers volledig af te bouwen en de daarmee vrijvallende middelen toe te voegen aan het individueel keuzebudget. Ik doel hierbij op de regeling Partiële Arbeidsdeelname Senioren (PAS-regeling); het verbod op het draaien van nachtdiensten door 55-plussers inclusief het vervangen van de huidige vaste toelage bij nachtdienstontheffing door de reguliere afbouwregeling bij vermindering van

toelagen en de extra vakantie-uren vanaf 45-jarige leeftijd. Omdat dit voor de doelgroepen van de regelingen ingrijpende maatregelen zijn, stel ik voor om ook overgangsvoorzieningen af te spreken.
Deze huidige generieke voorzieningen beperken de inzetbaarheid van oudere medewerkers en zijn vanwege het langer doorwerken in toenemende mate een last voor de bedrijfsvoering. Deze voorzieningen maken oudere medewerkers minder aantrekkelijk op de arbeidsmarkt en beperkt hun mogelijkheden om van baan te veranderen. Tenslotte wordt door het stoppen met ontziemaatregelen voor oudere medewerkers een evenwichtiger verdeling van de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte tussen de leeftijdscategorieën gerealiseerd, omdat ik vrijval vanwege de afbouw van deze regelingen wil toevoegen aan het IKB.

Sociaal Akkoord
Het Sociaal Akkoord stelt ons voor de opgave om de komende tien jaar 3340 banen voor arbeidsbeperkten te realiseren. Over de aanpak hoe we dit gaan realiseren wil ik graag met u spreken. Daarnaast wordt door de in het Sociaal Akkoord afgesproken versobering van de WW automatisch ook de bovenwettelijke WW versoberd. Deze regeling wordt weinig gebruikt vanwege het VWNW-beleid maar vermindert voor betrokkenen wel de prikkel richting nieuw werk. Daarnaast draagt de regeling - omdat deze drie maal de wettelijke WW-duur bedraagt - bij aan het negatieve imago ("ambtenaren met hun goudgerande regelingen") en de daarmee samenhangende beperkte waardering vanuit de samenleving. Om deze redenen stel ik voor de bovenwettelijke WW verder te versoberen.

Achterstallig onderhoud
Hoewel wij de afgelopen jaren ondanks het vastgelopen overleg over een nieuwe CAO over een aantal belangrijke onderwerpen afspraken hebben gemaakt, zijn er ook onderwerpen blijven liggen.
Dit betreft : opbouw vakantie bij langdurige ziekte; het aanpassen van de rechtspositie aan de verruimde normen in de Arbeidstijdenwet; structurele afspraken over de tijdelijke compensatie voor arbeidsongeschikten die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn; en het aanpassen van de vergoedingsbedragen bij dienstreizen aan de nieuwe norm die de fiscus daarvoor heeft gesteld naar aanleiding van het onderzoek naar de daadwerkelijke uitgaven tijdens dienstreizen van medewerkers bij het Rijk.
Met het oog op goed personeelsbeleid en de efficiency van de rijksdienst vind ik het gewenst dat wij over deze onderwerpen in de nieuwe CAO afspraken maken.

Agenda voor de toekomst
Voor het maken van afspraken die bijdragen aan het goed functioneren van de rijksdienst en haar medewerkers is meer nodig dan in de nieuwe CAO kan worden geregeld. Wellicht blijkt tijdens het overleg ook dat niet alle voorstellen die wij beiden inbrengen voor de nieuwe CAO in één CAO geregeld kunnen worden. Ik wil daarom graag met u als onderdeel van de nieuwe CAO richtinggevende afspraken maken over de agenda voor het overleg over de volgende CAO. Ik denk daarbij bijvoorbeeld aan uitgangspunten voor een nieuwe reisregeling ter vervanging van het complexe en verouderde geheel van huidige regelingen op dat terrein; het

aanpassen van het loongebouw en mogelijk ook de functiewaardering om het in dienst nemen van arbeidsbeperkten beter mogelijk te maken; en in het kader van duurzame inzetbaarheid bespreekbaar maken van tijdelijke en permanente demotie in de verschillende fasen van de loopbaan.
Daarnaast kunnen wij op deze agenda de onderwerpen plaatsen uit het Sociaal Akkoord die van toepassing worden indien de ambtelijke rechtspositie wordt genormaliseerd. Dit betreft het merendeel van de onderwerpen die zijn verwerkt in de Wet Werk en Zekerheid, zoals de wijziging van de ontslagroute, de transitievergoeding en de wijziging van de zogenoemde "ketenbepaling" die bepaalt wanneer een tijdelijk dienstverband wordt gevolgd door een vast dienstverband. Indien de normalisering van de ambtelijke rechtspositie een feit is bij het afsluiten van de nieuwe CAO wil ik ook graag richtinggevende afspraken maken over de implementatie daarvan.

Ik stel voor dat de looptijd van de nieuwe CAO twee jaar gaat bedragen, te rekenen vanaf 1 januari 2015. Dit geeft ons voldoende tijd om gemaakte afspraken te implementeren en de afspraken voor de daarop volgende CAO voor te bereiden. Gezien de voorgestelde looptijd is het ook van belang afspraken te maken over het VWNW-beleid omdat dit op 31 december 2015 afloopt. Daarbij zouden de uitkomsten van de tussenevaluatie - die wij nu gezamenlijk uitvoeren - betrokken moeten worden, waardoor de vrijwillige fase flexibeler en minder bureaucratisch kan worden toegepast.

Graag zou ik samen met u op korte termijn een nieuwe start maken met het overleg over een nieuwe CAO, waarbij we ook de voorstellen betrekken die van uw kant worden ingebracht. Ik ben mij ervan bewust dat een van deel van mijn voorstellen voor u ingrijpend is en dat financiële kader sober is, maar heb er vertrouwen in dat het realiseren van een wendbare en toekomstbestendige organisatie en de voordelen die hieruit voortvloeien voor zowel de rijksdienst als voor de medewerker, ons een gezamenlijke motivatie biedt om goede CAO-afspraken te maken.

Hoogachtend,
De minister voor Wonen en Rijksdienst,

drs. S.A. Blok