

Vergaderjaar 1998–1999

24 253

Arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheidsbeleid sector Rijk

Nr. 8

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 30 augustus 1999

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties¹ heeft de navolgende vragen over de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, d.d. 9 april 1999² inzake een onderhandelaarsakkoord over een nieuwe arbeidsvoorwaarden-overeenkomst voor het rijkspersoneel ter beantwoording aan de regering voorgelegd. Deze vragen, alsmede de daarop op 18 augustus 1999 gegeven antwoorden zijn hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
De Cloe

De griffier voor deze lijst,
Atkins

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), Schutte (GPV), Te Veldhuis (VVD), ondervoorzitter, De Cloe (PvdA), voorzitter, Van den Berg (SGP), Van de Camp (CDA), Scheltema-de Nie (D66), Van der Hoeven (CDA), Van Heemst (PvdA), Noorman-den Uyl (PvdA), Oedayraj Singh Varma (GL), Dankers (CDA), Hoekema (D66), Rijpstra (VVD), Cornielje (VVD), Rehwinkel (PvdA), Luchtenveld (VVD), Wagenaar (PvdA), De Boer (PvdA), Duijkers (PvdA), Verburg (CDA), Rietkerk (CDA), Halsema (GL), Kant (SP) en Balemans (VVD).

Plv. leden: Van den Doel (VVD), Rouvoet (RPF), Van Beek (VVD), Zijlstra (PvdA), Ravestein (D66), Van Wijmen (CDA), Augusteijn-Esser (D66), Balkenende (CDA), Barth (PvdA), Gortzak (PvdA), Rabbae (GL), Wijn (CDA), Dittrich (D66), Cherribi (VVD), Nicolai (VVD), Van Oven (PvdA), Brood (VVD), Apostolou (PvdA), Kuijper (PvdA), Belinfante (PvdA), Mosterd (CDA), Eurlings (CDA), Van Gent (GL), Poppe (SP) en Essers (VVD).

² Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

1

Hoe moeten de afspraken in het onderhandelaarsakkoord, zoals de individuele arbeidsvoorwaarden, het nieuwe systeem van vergoeding ziektekosten, de regeling «life-time sparen», scholing, en dergelijke worden beoordeeld in het kader van de discussie over de rijksoverheid als een aantrekkelijke werkgever voor aan te trekken jonge hbo'ers en academici enerzijds en anderzijds de behoefte aan niet alleen interne maar ook externe mobiliteit van langer zittende rijksambtenaren?

De afspraken dragen bij tot een moderner (bv. individuele arbeidsvoorwaarden) en een meer marktconform (bv. herziening ziektekosten) arbeidsvoorwaardenpakket voor de sector Rijk.

Het arbeidsvoorwaardenpakket heeft invloed op de arbeidsmarktpositie van de sector Rijk. Een arbeidsvoorwaardenpakket waarin maatwerk voor werknemers mogelijk wordt, levert een positieve bijdrage aan de arbeidsmarktpositie. In deze tijd, waarin de krapte op de arbeidsmarkt voor een toenemend aantal functies in de sector Rijk voelbaar wordt, is dat een goede ontwikkeling.

De mobiliteit zal naar verwachting geen grote verandering ondergaan door de afspraken. Het mobiliteitsbeleid krijgt vooral impulsen door de implementatie van de centrale mobiliteitsbank.

2

Past dit onderhandelingsakkoord binnen het financiële raamwerk van de begroting?

De kosten van het akkoord zijn gedekt binnen de beschikbare financiële middelen. Het akkoord is grotendeels gefinancierd uit de door het kabinet via het referentiemodel beschikbaar gestelde arbeidsvoorwaardenruimte. Daarnaast is er op de begrotingen van de ministeries financiële ruimte beschikbaar voor de dekking van de kosten van dit akkoord.

3

Kan de regering verklaren dat de CAO-afspraken uitgevoerd kunnen worden zonder dat er op de begroting van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties geschoven moet worden en andere zaken niet of later geëffectueerd kunnen worden? Zo neen, welke zaken worden dan verschoven?

Voor de financiering van het akkoord is het niet noodzakelijk andere zaken, niet of later plaats te laten vinden. Dit geldt zowel voor de begroting van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties als voor de begrotingen van de andere ministeries.

4

Waarom spreekt het Sectoroverleg Rijkspersoneel (SOR) de voorkeur uit voor doorwerking van incidentele verhoging van de eindejaarsuitkering naar de pensioenen? Waarom vindt dit nog niet plaats?

Het bestuur van het ABP bepaalt of salarisverhogingen doorwerken naar de pensioenen. Beleid van het ABP is dat structurele verhogingen doorwerken en bij de indexering van de pensioenen betrokken worden. Incidentele verhogingen werken niet altijd door. Indien evenwel sociale partners in de cao aangeven dat zij doorwerking gewenst vinden, houdt het bestuur van het ABP daar doorgaans rekening mee.

5

In paragraaf 3 van het akkoord is sprake van individuele arbeidsvoorwaarden. Bedoelt de regering met de loonruimte voor individuele beloning hetzelfde als met loonruimte voor incidentele beloningen? Zo ja, hoe verhoudt de afspraak in het regeerakkoord over de beperking van de incidentele loonruimte tot 0,6% zich tot de afspraak in dit akkoord te spreken over een loonruimte van 0,7% enerzijds en een onderzoek naar het terughoudend toepassen van individuele beloningen anderzijds?

De 0,7% loonruimte voor individuele beloning zoals genoemd in het akkoord, staat los van de incidentele loonruimte die vanaf 1999 structureel beperkt is tot 0,6%. Voor individuele beloning is een structureel vast budget beschikbaar voor het bewust – veelal eenmalig – belonen van individuele ambtenaren. Onder incidentele loonruimte (het incidenteel) worden de reguliere jaarlijkse en extra periodieke verhogingen verstaan, zoals opgenomen in de salarisschalen van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984.

6

Ligt het in de lijn der verwachting dat het SOR zal besluiten tot een vergroting van de individuele beloning in de Rijksdienst of zijn er aanwijzingen dat dit niet zal gebeuren?

Conform afspraak zal het SOR bezien of, en zo ja op welke wijze individuele beloning (IB) moet worden uitgebouwd. Het besluit van het SOR zal gebaseerd zijn op het rapport dat de SOR-werkgroep IB ultimo 1999 aan het SOR zal aanbieden. De SOR-werkgroep IB onderzoekt de sterke en zwakke punten van de huidige salarisstructuur. Een zevental aspecten wordt daarbij onderzocht. Vervolgens is het aan het SOR om een besluit te nemen over het al dan niet uitbreiden van IB. Bij de werkgever bestaat de voorkeur om meer dan nu ruimte te geven voor individuele beloning.

7

Hoe verhouden de afspraken in paragraaf 3 van het akkoord zich tot de afspraak in het regeerakkoord (VII,1,g.) dat: «Voor topambtenaren wordt gestreefd naar flexibele arbeidsvoorwaarden in beloning en arbeidstijd, waar mogelijk gekoppeld aan afspraken over resultaten», en iets verder in deze tekst: «Dit zal onderwerp zijn in het sectoroverleg over arbeidsvoorwaarden in 1999»?

In de arbeidsvoorwaardennota *Ruimte voor individu en organisatie* en in de inzetbrief van het ministerie van BZK is het onderwerp naar voren gebracht. In het arbeidsvoorwaardenoverleg over de cao is bij het onderwerp topambtenaren geconcludeerd dat behandeling daarvan prematuur was. Ik ben voornemens in september een stuk naar de Tweede Kamer te sturen waarin ik onder meer zal ingaan op nieuwe elementen in de rechtspositie van topambtenaren. Over deze nieuwe elementen zal ik vervolgens overleg gaan voeren in het sectoroverleg.

8

Zijn Individuele Keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket (Ikap) binnen de gehele rijksdienst mogelijk?

Op grond van een tijdelijke regeling is het binnen de gehele sector Rijk mogelijk om pilots te starten waarbij aan ambtenaren meer keuzevrijheid wordt gegeven bij het samenstellen van het arbeidsvoorwaardenpakket. De regeling loopt tot 1 januari 2001. Ministeries of Hoge Colleges van Staat besluiten zelf of een pilot wenselijk is. Een pilot-voorstel behoeft de instemming van het departementaal georganiseerd overleg en het Sectoroverleg Rijkspersoneel (SOR). Inmiddels is één pilot gestart en zijn

andere in voorbereiding. Op basis van een evaluatie van de pilot(s) zal door het SOR worden gezien of en zo ja hoe een structurele invoering van IKAP voor de hele sector Rijk mogelijk is.

9

Welke andere bestemming kan het SOR geven aan middelen die vrijkomen door wijzigingen van de ziektekostenregeling?

In het akkoord is aangegeven dat de middelen die per saldo beschikbaar komen door wijzigingen van de ziektekostenregelingen jaarlijks worden aangewend voor een toevoeging aan de eindejaarsuitkering, tenzij door het SOR hieraan een andere bestemming wordt gegeven. De formulering voor een eventuele andere bestemming is heel open. Een eventuele andere bestemming voor de vrijvallende middelen kan dan ook iedere denkbare arbeidsvoorwaardelijke aanwending zijn, mits daarover in het SOR overeenstemming wordt bereikt.

10

Waarom wordt gedacht wanneer gesteld wordt: «Voorkomen dient te worden dat onverhoopt nadelige gevolgen van individuele keuzevrijheid worden afgewenteld op derden»?

De zin «Voorkomen dient te worden dat onverhoopt nadelige gevolgen van individuele keuzevrijheid worden afgewenteld op anderen» heeft betrekking op de regeling Ziektekostenvoorziening rijkspersoneel (Zvr-regeling). Hierbij wordt gedacht aan individuen die een ziektekostenverzekering afsluiten met een hoog eigen risico, hoge eigen bijdragen en een lage premie in de verwachting dat men in de jaren dat men veel ziektekosten maakt een vergoeding zal ontvangen op grond van de Zvr-regeling en dat men in de overige jaren kan profiteren van de lage premie. Na ingang van de afgesproken wijziging is het niet meer mogelijk kosten die betrekking hebben op eigen risico's en eigen bijdragen in aanmerking te brengen voor een vergoeding op grond van de Zvr-regeling. Aangezien de Zvr-regeling gefinancierd wordt uit de ruimte voor arbeidsvoorwaarden voor het rijkspersoneel kunnen deze nadelige gevolgen van individuele keuzevrijheid niet meer worden afgewenteld op deze ruimte.

11

In paragraaf 5.1. onder c en d, evenals in paragraaf 5.3. van het onderhandelaarsakkoord is neergelegd dat er nadere afspraken zullen komen over reïntegratie van werklozen (en dus voormalig rijksambtenaren) en arbeidsgehandicapten. Kan de regering de afspraken met de bonden ter zake aan de Kamer zenden? Kan de regering een overzicht verstrekken van het aantal personen dat de afgelopen jaren in rijksdienst kwam vanuit een uitkeringssituatie, zoals WW, WAO, wachtgeld, invaliditeitspensioen, bijstand en dergelijke? Vindt de regering dat de departementen en rijksdiensten zich in voldoende mate inspannen om hun taakstellingen waar te maken?

Evenals in voorgaande jaren is voor 1999 met de USZO een overeenkomst gesloten gericht op de reïntegratie van wachtgelders. Voorzien wordt dat in het kader van deze overeenkomst een duizendtal wachtgelders in behandeling zal worden genomen. Over de verhoging van het aandeel van arbeidsgehandicapten in het personeelsbestand zijn geen nadere afspraken gemaakt dan thans in het akkoord vastgelegd. Een overzicht van het aantal personen dat vanuit een uitkeringssituatie in dienst trad bij de rijksdienst is niet beschikbaar. Er wordt niet centraal geregistreerd of nieuwe werknemers voor indiensttreding een uitkering hadden.

In het akkoord is afgesproken dat de ministeries, mede met behulp van middelen in het kader van de wet REA, een extra inspanning zullen verrichten om het aandeel van arbeidsgehandicapten substantieel te verhogen.

12

Hoe groot is op dit moment het aantal arbeidsgehandicapten dat werkt bij de rijksoverheid ten opzichte van het particuliere bedrijfsleven?

Per eind 1997 hadden zoals vermeld in Mensen en Management 1998, 3940 personen, dit is 3,5% van het personeel in de rijkdienst een arbeidshandicap. Voor de marktsector zijn volgens informatie van het LISV thans geen gegevens voorhanden.

13

In paragraaf 5.2. van het onderhandelaarsakkoord zijn de vervolgafspraken vastgelegd over het traineeproject. Het gaat hier om 100 personen in twee jaar. Is de regering van mening dat hiermee ruimhartig is toegekomen aan de afspraak in het regeerakkoord om «extra traineemplaatsen te creëren» (VII, 1.g.)?

De afspraak in de arbeidsvoorwaardenovereenkomst betreft een verlenging van het Traineeproject Rijksoverheid met een derde en vierde tranche in 2000 en 2001, waarbij in totaal ten minste 100 traineemplaatsen zullen worden gecreëerd. Deze plaatsen vormen een aanvulling op de bijna 300 in 1998 en 1999 gecreëerde plaatsen. In de arbeidsvoorwaardenovereenkomst 1997–1999 was het creëren van deze plaatsen afgesproken. Deze afspraak is ook vastgelegd in het regeerakkoord.

14

Welke successen heeft het Traineeproject Rijksoverheid tot dusver opgeleverd?

In het voorjaar van 1998 en 1999 is voor het project een rijksbrede wervings- en selectiecampagne gevoerd, die geresulteerd heeft in duizenden aanvragen voor een informatiepakket en vervolgens in respectievelijk bijna 1500 en 1100 sollicitaties van pas afgestudeerde HBO'ers en WO'ers. Dit is in een tijd van toenemende krapte op de arbeidsmarkt een goed resultaat. Dit aanbod bleek ook kwalitatief geschikt om de beschikbare plaatsen bij de ministeries en Hoge Colleges van Staat te vervullen.

Op 1 oktober 1998 is de 1e tranche (met de nodige publiciteit) aan de slag gegaan, 1 oktober aanstaande volgt de 2e. De eerstgenoemde tranche heeft inmiddels een rijksbrede opleiding gevolgd (met als titel «Over grenzen») en bereidt zich nu voor op een interdepartementale mobiliteitsronde in het tweede jaar van het traineeship. De trainees zullen vanaf 1 september gedurende minimaal drie maanden op een ander departement werkzaam zijn.

Door het project is bekendheid van de rijkdienst als interessante werkgever toegenomen en is het personeelsbestand in enige mate aangevuld met een generatie die schaars vertegenwoordigd is. Het traineeproject beoogt ook een impuls te geven aan het stelsel van personeelsontwikkeling. Aandachtspunten, waaraan nu wordt gewerkt, zijn: de verbetering van de bovendepartementale opleiding, de beschikbaarheid van decentrale opleidingsprogramma's, de professionalisering van de begeleiding (via mentoren), de afwisseling in werkinhoud en de informatievoorziening, met name op decentraal niveau.

Het project wordt vormgegeven in een interdepartementaal samenwerkingsverband.

15

«Het is leuk om bij de rijksoverheid te werken» is ongeveer de inhoud van de afspraken in paragraaf 5.4. van het akkoord over arbeidsmarktcommunicatie. Welke activiteiten worden ondernomen om de rijksoverheid opnieuw in beeld te brengen als een werkgever waar het interessant en leuk is om te werken?

Over de in de komende jaren te ondernemen activiteiten op het terrein van arbeidsmarktcommunicatie wordt momenteel in overleg met de ministeries een plan van aanpak opgesteld, dat vanaf 1 januari 2000 in uitvoering wordt genomen. Hiervoor is 10 mln. beschikbaar voor vier jaar. Kernpunten bij dit plan zijn versterking van de positionering, profilering en wervingspositie voor de rijksdienst op de arbeidsmarkt. In algemene zin wordt hierbij gedacht aan o.m. meer bekendheid geven aan werken bij de rijksoverheid, een meer gezamenlijk zicht op en benadering van arbeidsmarktknelpunten, het gericht communiceren met specifieke doelgroepen, en een betere aansluiting tussen de rijkswerkgevers en de relevante onderwijsinstellingen (bijv. via duale leerwegen).

16

Zijn er concrete sectoren aan te geven waar de werkdruk extra hoog is?

Op grond van de werknemersenquête uitgevoerd door het CBS is in de arbomonitor van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het openbaar bestuur aangewezen als een sector waar de werkdruk een arbeidsrisico is. Een criterium hiervoor is dat of tenminste 40% van de werknemers klachten heeft over werkdruk of dat in de sector minimaal 50 000 werknemers werkzaam zijn die blootgesteld zijn aan een hoge werkdruk. De keuze voor de overheidssectoren Rijk en Gemeenten is gemaakt op grond van het aantal blootgestelden, dat vooral bepaald is door het totale aantal werknemers. Tot de bedrijfstakken met relatief de hoogste werkdruk (meer dan 40%) behoren de luchtvaart, juridische en economische dienstverlening en drukkerijen. Een onderlinge vergelijking van de overheidssectoren kan niet worden gemaakt, omdat er verschillende definities en meetinstrumenten gehanteerd worden.

17

In paragraaf 6.2.c. van het akkoord zijn afspraken gemaakt over scholing van rijksoverheidspersoneel. Welke activiteiten gaat de regering hiertoe ondernemen, gelet op de afspraken over de kwaliteit in de rijksdienst?

In het akkoord is over scholing van het rijkspersoneel afgesproken dat er experimenten opgezet worden om personeel meer mogelijkheden te bieden om zijn of haar inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten. De experimenten zijn erop gericht medewerkers een persoonsgebonden scholingsbudget toe te kennen ten behoeve van niet functiegerichte scholing. Nagegaan zal worden of op deze wijze een extra stimulans voor het personeel wordt gecreëerd om door middel van scholing zijn inzetbaarheid te vergroten. Tevens is afgesproken, dat de departementen door het opzetten van duale leerwegen hun concurrentiepositie op de arbeidsmarkt versterken. Door het intensiveren van contacten met instellingen van hoger en wetenschappelijk onderwijs zullen studenten vroegtijdig in contact kunnen komen met de rijksoverheid als werkgever. Hierdoor kan ook het imago van de rijksoverheid worden verbeterd.

18

Zijn de afspraken met betrekking tot scholing van het rijksoverheids- personeel realistisch gelet op de situatie in de praktijk?

De afspraken in het akkoord zijn realistisch. Een aantal departementen hebben al te kennen gegeven dat zij mee willen werken aan het opzetten van de experimenten persoonsgebonden scholingsbudgetten. Er wordt naar gestreefd om begin volgend jaar de eerste experimenten te starten. Op dit moment bestaan er reeds contacten tussen bepaalde departementen en instellingen van hoger onderwijs. De afspraken in de arbeidsvoorwaardenovereenkomst betekenen een aansporing voor de departementen om deze afspraken uit te breiden en te intensiveren.

19

In het Regeerakkoord is onder 1.5.a., Doelmatigheid, invulling gegeven aan een aantal ombuigingen. Hoe verhouden de afspraken in paragraaf 6.3.2. van het akkoord zich tot de geformuleerde ombuigingen?

Uit de context van de vraag begrijp ik dat wordt gerefereerd aan 1.5.a.1-2 van het regeerakkoord waarin is vermeld:

- «1. Bij de overheid is – net als in de marktsector – sprake van een jaarlijkse stijging van de arbeidsproductiviteit. Deze produktiviteitsstijging zal jaarlijks voor 0,55% worden afgeroomd. (...).
2. Daarnaast wordt de departementen een taakstelling op het personele volume opgelegd van in totaal 5% in 2002 (uitgezonderd Defensie en LNV, wegens aparte taakstellingen).»

Hetgeen partijen hier in de cao melden heeft zijn betekenis naar de toekomst, niet naar het verleden. Er is dan ook geen enkele spanning met de afspraken in het regeerakkoord. Op de realisatie van het hier bedoelde onderdeel van het regeerakkoord heeft onderdeel 6.3.2. van de cao geen enkele invloed.

20

Zijn er voldoende dekkingsmiddelen om de afspraken om arbeid en zorg beter te kunnen combineren te kunnen financieren?

In het akkoord is aangegeven dat personeel de kans geboden moet blijven worden om arbeid en zorg te kunnen combineren. Verwezen wordt naar bestaande goede regelingen van de sector rijk op dit gebied. Daarnaast is overeengekomen dat van werkgeverszijde informatie zal worden verzameld, over de wijze waarop het buitengewoon verlof van lange duur in de praktijk wordt verleend. Vervolgens zal dit onderwerp in het Sectoroverleg worden geagendeerd. Op dit moment is er geen sprake van additionele kosten.

In het Regeerakkoord is de fiscale faciliteit voor kinderopvang verruimd van 20% naar 30% waardoor werkgevers het aantal kinderopvangplaatsen kunnen uitbreiden.

21

Wenst de regering het palliatief verlof te stimuleren en zal dit ook plaatsvinden middels de CAO-afspraken?

Zoals aangegeven in de cao zien de cao-partners palliatief verlof als een nuttig instrument om arbeid en zorg te combineren. Bij de onderhandelingen is de vraag aan de orde geweest of de huidige regelgeving voldoende mogelijkheden biedt voor een dergelijk verlof. Mijn standpunt was dat artikel 34 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, waarin de mogelijkheid is geregeld om verlof van lange duur te verlenen al dan niet met behoud van bezoldiging, voldoende ruimte biedt om in de praktijk tot passende oplossingen te komen. Met de centrales van

overheidspersoneel heb ik afgesproken gegevens te zullen verzamelen over de toepassing van palliatief verlof binnen de sector rijk. Vervolgens zal ik het onderwerp opnieuw agenderen voor het overleg met de centrales. Vooralsnog ga ik er vanuit dat stimulerende maatregelen ten aanzien van palliatief verlof voor het rijkspersoneel niet nodig zijn.

22

In hoeverre dekt de voorgenomen uitbreiding van kinderopvangplaatsen met 10% (300 plaatsen) in voldoende mate de vraag naar kinderopvangplaatsen door rijksambtenaren die zorg en arbeid willen combineren?

Aan de departementen is ter voorbereiding van het arbeidsvoorwaardenoverleg gevraagd welke behoefte zij de komende jaren verwachten op het terrein van kinderopvang. Gezien de zeer forse groei van het aantal kinderopvangplaatsen bij departementen van ongeveer 1500 in 1994 tot 3000 in 1998 wordt de komende jaren nog slechts een beperkte groei in de behoefte verondersteld, waarvoor naar verwachting de voorgenomen uitbreiding voldoende zal zijn.

23

Wat is de inhoud van de fiscale faciliteit voor de kinderopvang?

De fiscale faciliteit houdt in dat de werkgever 30% in plaats van 20% van de kosten van de kinderopvang in mindering kan brengen op zijn aan de belastingdienst af te dragen loonbelasting. De fiscale faciliteit is geregeld in het kader van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen (WVA) en geldt voor alle werkgevers in de profit en non-profitsector.

24

Stimuleert de Mobiliteitsbank Rijksoverheid ook externe mobiliteit? Kan de regering het verloop per departement weergeven? Verhouden deze cijfers zich met de gewenste aantallen?

Doel van de mobiliteitsbank is het transparanter maken van de arbeidsmarkt in de rijksoverheid en het bevorderen van de mobiliteit van medewerkers daarbinnen. De mobiliteitsbank is een instrument voor individuele loopbaanontwikkeling met vacatures van binnen en buiten de rijksoverheid, informatie over departementale loopbaan- en mobiliteitsfaciliteiten, het werken bij een departement, informatie en testen op het gebied van loopbaan, arbeidsmarkt, beroepen en opleidingen. Om de mobiliteit van rijksambtenaren tussen de departementen en Hoge Colleges van Staat te bevorderen en de eigen loopbaanontwikkeling verder vorm te kunnen geven, krijgen alle rijksambtenaren vanaf de werkplek toegang tot de mobiliteitsbank rijksoverheid. Vanaf april '99 is de mobiliteitsbank operationeel en beschikken alle departementen en Hoge Colleges van Staat over een beperkt aantal aansluitingen om de bank te raadplegen. Eind 1999 kunnen naar verwachting zo'n 100 000 rijksambtenaren de mobiliteitsbank rijksoverheid vanaf de eigen werkplek raadplegen. Wekelijks staan ongeveer 200 à 300 vacatures rijksoverheidsbreed open voor alle rijksambtenaren. De mobiliteitsbank biedt vooralsnog alleen informatie over interne departementale vacatures en vacatures die rijksoverheid breed openstaan. Er wordt nog geen informatie over het verloop per departement gegeven. Uit cijfers in de afgelopen jaren gepubliceerde nota's Mensen en Management blijkt evenwel dat de interdepartementale mobiliteit zeer gering is. Er zijn geen streefcijfers vastgelegd over gewenste aantallen mobiele ambtenaren.

25

Worden door het operationeel maken van de Mobiliteitsbank Rijks-overheid en de interdepartementale bundeling van kennis en ervaringen op het terrein van de mobiliteit de doelstellingen van de regering met betrekking tot de mobiliteit gehaald?

Het eerste doel is dat de dynamiek van samenwerking tussen alle departementen en de Hoge Colleges van Staat met betrekking tot het realiseren van de mobiliteitsbank wordt voortgezet en dat in nauw overleg kennis en ervaring op loopbaan- en mobiliteitsgebied verder wordt gebundeld. De eerste initiatieven zijn inmiddels genomen en samen met de departementen zal uitwerking daarvan plaatsvinden. Het is denkbaar dat rijksoverheidsbrede bundeling van kennis en expertise op mobiliteitsgebied op enig moment zich ontwikkelt tot een facilitair adviescentrum. Het operationeel maken van de mobiliteitsbank en verdergaande samenwerking binnen de rijksoverheid op loopbaan- en mobiliteitssterrein is een eerste stap op weg om de daadwerkelijke mobiliteit van rijksambtenaren te vergroten. Op z'n vroegst in 2000 kunnen de eerste effecten worden gemeten van toename aan mobiliteit ten gevolge van de mobiliteitsbank. De bank is een instrument om de mobiliteit te bevorderen. Maar mobiliteit is echter niet alleen afhankelijk van het functioneren van de mobiliteitsbank. Andere factoren die op mobiliteit van invloed kunnen zijn, zijn de krapper wordende arbeidsmarkt, de ondersteuning van het personeels- en lijnmanagement, afslanking van het personeelsbestand en toename van de vervangingsvraag door natuurlijk verloop i.v.m. vergrijzing.

26

Welke initiatieven worden binnen de verschillende onderdelen van de Rijksdienst ondernomen om de integriteit te bevorderen?

In mijn brief van 30 maart jl. inzake het integriteitsbeleid bij de rijksoverheid heb ik uiteengezet welke initiatieven, mede op basis van het overleg met de Tweede Kamer, worden ondernomen. In het Algemeen Overleg van 9 juni jl. over deze brief is afgesproken dat de Tweede Kamer eind september een rapportage over deze initiatieven mag tegemoet zien.

27

*Is het aantal werknemers dat met functioneel leeftijdsontslag is gegaan toegenomen?
In welke mate? Kan de regering dit in cijfers weergeven?*

Het aantal werknemers dat jaarlijks met functioneel leeftijdsontslag gaat fluctueert. De instroom in de regeling bedroeg in de jaren 1994, 1995, 1996 en 1997 respectievelijk 78, 111, 76 en 43. Naar verwachting zal de komende jaren het functioneel leeftijdsontslag gaan toenemen. Er is namelijk binnen een aantal substantieel bezwarende functies sprake van een leeftijdsopbouw die beduidend boven het gemiddelde ligt van de sector.