

Vergaderjaar 2004–2005

29 801

Trendnota Arbeidszaken Overheid 2005

28 610

Personeelsbrief 2003

28 479

Rechtspositie van politieke ambtsdragers

Nr. 4

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 9 maart 2005

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties¹ heeft op 9 december 2004 overleg gevoerd met minister Remkes van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en vice-minister-president, minister De Graaf voor Bestuurlijke Vernieuwing en Koninkrijksrelaties over:

- **de Trendnota arbeidszaken overheid 2005 (29 801);**
- **de brief van de minister d.d. 15 januari 2004 inzake Interdepartementaal Beleidsonderzoek: decentralisatie arbeidsvoorwaarden (29 417, nr. 1);**
- **de brief van de minister d.d. 19 mei 2004 met het Sociaal Jaarverslag Rijk 2003 (29 540, nr. 54);**
- **de brief van de minister d.d. 30 juni 2004 met de voortgangsrapportage oprichting van het SSC HRM (28 610, nr. 5);**
- **de brief van de minister d.d. 13 oktober 2004 inzake rijksbreed onderzoek naar de uitvoeringsaspecten van de beloning van de ambtelijke top (28 479, nr. 11).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand beknopt verslag uit.

Vragen en opmerkingen uit de commissie

Mevrouw **De Pater-van der Meer** (CDA) spreekt haar vreugde uit over het afgesloten sociaal akkoord en het vervolgens aannemen van de wetsvoorstellen over de levensloopregeling. Deze belangrijke ontwikkeling moet ook voor de overheidssector ingevuld worden. Er moet een samenhangend beeld ontstaan van de ontwikkelingen op het terrein van arbeidsvoorwaarden, sociale regelingen, arbeidsverhoudingen en arbeidsmarktpositie in de publieke sector. Het project Andere overheid moet ook betekenen dat er nieuwe arbeidsmarktperspectieven ontstaan. Hoever is het overleg gevorderd over de overstap van collectieve prepensioenregelingen naar individuele levensloopregelingen? Daarbij moet niet alleen gedacht worden aan jongeren, maar ook aan het toenemend aantal oudere werknemers dat vanwege hun gezondheid een voltijdbaan wordt afgeraden. De ervaring van deze laatste mensen kan immers zeer goed worden gebruikt. Momenteel komt het voor deze mensen neer op prepensioen of een gedeeltelijke WAO. Dat is om meerdere redenen niet altijd aantrekkelijk.

¹ Samenstelling:

Leden: Kalsbeek (PvdA), Van Heemst (PvdA), Noorman-den Uyl (PvdA), voorzitter, Vos (GroenLinks), Cornielje (VVD), Adelmund (PvdA), De Wit (SP), Van Beek (VVD), ondervoorzitter, Van der Staaij (SGP), Luchtenveld (VVD), Wilders (Groep Wilders), De Pater-van der Meer (CDA), Duyvendak (GroenLinks), Wolfsen (PvdA), Spies (CDA), Eerdmans (LPF), Sterk (CDA), Van der Ham (D66), Haverkamp (CDA), Van Fessem (CDA), Smilde (CDA), Straub (PvdA), Nawijn (LPF), Boelhouwer (PvdA), Szabó (VVD), Van Hijum (CDA).
Plv. leden: Klaas de Vries (PvdA), Dijsselbloem (PvdA), Fierens (PvdA), Halsema (GroenLinks), Schippers (VVD), Dubbelboer (PvdA), Kant (SP), Rijpstra (VVD), Slob (ChristenUnie), Hirsi Ali (VVD), Griffith (VVD), Rambocus (CDA), Van Gent (GroenLinks), Çörüz (CDA), Hermans (LPF), Van Haersma Buma (CDA), Koşer Kaya (D66), Bruls (CDA), Van Bochove (CDA), Algra (CDA), Hamer (PvdA), Varela (LPF), Leerdam (PvdA), Balemans (VVD), Eski (CDA), Vergeer (SP).

In de trendnota wordt met zorg over de vergrijzing gesproken. Bij een volgende nota moet dan ook aandacht besteed worden aan perspectiefvolle arrangementen voor de babyboom-generatie. Moet de huidige hoofdregel «last in, first out» (lifo) niet vervangen worden door een stelsel van kwaliteitscriteria, inclusief ervaring, kennis en kunde? Volgens de nota wordt de overheid de komende tien jaar ernstig getroffen door de vergrijzingsproblematiek. Voor de hoogopgeleiden ziet de nota een doem-scenario. Defaitistisch wordt gesteld dat voor mannen die voltijd willen werken de collectieve sector minder aantrekkelijk is dan de marktsector. Vrouwen die voor deeltijd kiezen hebben juist een gunstiger beloningsperspectief bij de overheid. Om deze scheefgroei tegen te gaan moet de overheid bij werving uitgaan van een omgekeerd perspectief, gecombineerd met een gunstig arbeidstijdenbeleid en een levensloopmogelijkheid. De Scandinavische landen kunnen hierbij als voorbeeld dienen.

Mevrouw De Pater-van der Meer wijst erop dat de loonkosten van het overheidspersoneel een derde van de totale rijksbegroting bedragen. De brief over het decentraal arbeidsvoorwaardenoverleg schetst het dilemma van de minister: enerzijds verantwoordelijk voor uitgaven en kwaliteit, anderzijds is een deel van de verantwoordelijkheid gedecentraliseerd. Over welk deel van het totale budget gaat het? Wordt het eveneens decentraliseren van het programmabudget ook overwogen? Wat is de verhouding tussen beleid en uitvoering? Gezien de doelstellingen en de verwachtingen in de sectoren zorg en onderwijs is een gerichte sturing wenselijk. Hoeveel van de 1500 fte's blijven er op de ministeries over inzake P-Direkt, het nieuwe dienstverleningsconcept? Betekent het vrijvallen van tijd op managementniveau een afslanking van de ministeries? Bestaat er een relatie tussen P-Direkt en de voorstellen in de brief over onderzoek naar beloning- en vergoedingsbelissingen van de ambtelijke top? Volgens de brief van de minister zijn er geen structurele misstanden geconstateerd. In de beeldvorming is echter sprake van ernstige schade. Een paar van deze akkefietjes doen alle protocollen over integer handelen teniet. Werken bij de overheid moet iets zijn om trots op te zijn. Bij de opgetreden fouten moet overigens een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen onvolkomenheden, slordigheden en onrechtmatigheden. De eerste categorie valt met gemak te repareren. Bij de tweede categorie komen vragen over de geschiktheid naar voren. De derde categorie veronderstelt consequenties, waarbij rechtsposities die dit lastig maken tegen het licht gehouden moeten worden.

Mevrouw De Pater-van der Meer leest in de brief dat onvoldoende «checks and balances» in de procedures en de regelgeving mede de oorzaak zijn van de onregelmatigheden. Een strakkere parafen- en protocollencultuur leidt echter slechts tot meer bureaucratie. De publieke sector is dan ook reeds de bureaucratische verstikking nabij. De voorkeur gaat uit naar een helder kader met verantwoording als belangrijkste regel.

De Algemene Rekenkamer verricht onderzoek naar de beloning van de ambtelijke top. Worden hierbij ook signalen van klokkenluiders meegenomen?

De heer **Boelhouwer** (PvdA) stelt voorop veel waardering te hebben voor de mensen die dagelijks voor de overheid in touw zijn. Het zijn goede werkers die in het algemeen een goed product neerzetten. Mede door de keuze van het kabinet zijn deze werknemers overigens voor hun inkomensontwikkeling gekoppeld aan de uitkeringen. Zij profiteren dan ook niet van de ontwikkelingen in de marktsector.

Er wordt goed werk verricht in de publieke sector. Het zijn echter juist de zaken die naar buiten komen die een verkeerd beeld schetsen. Bij het ministerie van Defensie bijvoorbeeld worden de meeste bonussen en toelages aan de top uitgekeerd, waarvan 75% bij de marinetop. Kan op dergelijke mechanismen überhaupt gestuurd worden? Bij het ministerie

van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen blijken veel van de onterecht uitgekeerde bonussen niet teruggevorderd te kunnen worden. De statistieken van de trendnota laten zien dat de overheid achterblijft bij de taakstellingen om onder meer jongeren en mensen met een functiebeperking in dienst te nemen. Bovendien is bekend dat in de Nederland omringende landen gehandicapten en jongeren in groteren getale bij de overheid werkzaam zijn. Een gerichte aanpak op dit vlak kan bijdragen aan het nagestreefde positieve beeld van de overheid.

De heer Boelhouwer wijst op de verhalen die naar buiten komen over de Algemene bestuursdienst (ABD). Daarbij wordt een beeld opgeroepen dat niet altijd terecht is. Bij de gekozen roulatie wordt immers in veel verhalen de suggestie gewekt dat management voor inhoud gaat. Dat mag niet het geval zijn. De bedoeling is immers dat managers ervaring opdoen op verschillende plekken en dus ook ingezet kunnen worden op andere plekken bij de overheid. Wisselen om het wisselen is «not done». Hoe staat het met het verhaal dat extra wisselingen extra bonussen opleveren? Deze mensen staan toch al op de «pay-roll»? Ook dit versterkt het beeld van onverantwoordelijk gedrag en versterkt het negatieve beeld van de overheid.

Hoe staat het met de benodigde mentaliteitsverandering om integriteit van hoog tot laag in de overheidsorganisatie te bereiken? Dat is de onderliggende vraag bij veel stukken. Welk beleid zet de minister hierop? Het is verdomd lastig om laag in de organisatie de integriteit op de agenda te zetten als er grote twijfels bestaan over de integriteit van de top van de organisatie. Wat doet de minister om de voorbeeldfunctie, die cruciaal is, in de overheidsorganisatie te laten doordesemen? Wat gebeurt er daarnaast met de verhalen van de klokkenluiders? Worden evident verkeerde zaken meegenomen bij het onderzoek naar de Algemene Rekenkamer van de situatie bij enkele departementen?

De heer **Van Beek** (VVD) leest in de trendnota weinig over de praktische uitwerking van de afspraken in het Hoofdlijnenakkoord over de omvang van het personeel bij de overheidsorganisatie. Er bestaat blijkbaar geen beeld van de huidige stand van zaken. De tabellen lopen overigens maar tot het jaar 2003. Wat Defensie betreft zijn af en toe kritische geluiden te horen. Daar ligt de taakstelling dan ook erg hoog. Voor de andere departementen ligt er echter ook een taakstelling van 4% tot 5%, met een 1% per jaar erbij. Dat loopt dus op tot 9%, een zware ingreep waarbij men verwacht dat de organisatie aan alle kanten piept en kraakt. Worden de afgesproken taakstellingen wel gehaald? Zijn er sectoren met problemen op dit vlak? Hoe worden die opgelost? Is hier sprake van het benodigde gevoel van urgentie?

Een ander belangrijk onderwerp is de al dan niet verplichte pensionering op 65-jarige leeftijd voor mensen in overheidsdienst. Er zijn de nodige mensen die graag nog enkele jaren willen doorwerken. Daarop wordt door delen van de ambtelijke organisatie echter niet positief gereageerd. De minister van Binnenlandse Zaken heeft eerder gezegd dat de wet ter zake maar eens tegen het licht moet worden gehouden. Ook de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft hierop niet negatief gereageerd. Hoe wil de minister van Binnenlandse Zaken deze kwestie vlot trekken, ook als het gaat om benoemde bestuurders?

De heer Van Beek betreft de voorwaarden en criteria die het Kapittel aanlegt bij de voorliggende stukken. Het is goed als die een keer onderwerp van overleg vormen.

Het werk van de commissie-Dijkstal lijkt te gaan over de salariëring van de ministers. Het gaat echter om veel meer, met name om de doorwerking van een groot aantal zaken naar de ambtelijke top en om het ontstaan van een normale piramidestructuur. Hoe denkt de regering het bestuurlijke en het ambtelijke proces te koppelen en tot nieuw beleid te maken?

De heer Van Beek leest in de brief dat er geen sprake is van structurele misstanden. Wel blijkt er sprake van meerjarige foute beslissingen. Het gaat dus op een aantal vlakken niet goed. Kan in het kader van de trendnota meer openbaarheid betracht worden? Openbare publicaties en tabellen over het incidenteel beloningsbeleid per ministerie en per functieschaal zijn immers al een stap vooruit. Het zou jammer zijn als de probleempjes zouden leiden tot het afzien van gratificaties. Incidentele beloningen werken immers buitengewoon motiverend en stimulerend, mits zij op grond van goede criteria toebedeeld worden. Iedereen in de overheidsorganisatie moet er dan ook voor in aanmerking kunnen komen. Dat is iets anders dan het budget gebruiken om een achterstand in beloning bij de top weg te werken.

Bij de onderwijssector is er met name voor de hoger opgeleiden een beloningsprobleem. Er wordt een verschilpercentage genoemd van 26%. Kan de minister ingaan op de achtergrond hiervan? Moet hier geen wijziging van beleid komen? Op het hoogste academische niveau in het onderwijs moet ook de top bereikt worden.

De heer Van Beek is gelukkig met de nullijn voor de inkomensontwikkeling van ambtenaren. De overheidssector verkeert immers in financiële problemen. Kan de minister meer inzicht geven over het verschil tussen de ambtelijke status en de werknemers in de niet-overheidssector? Een goed vergelijkend overzicht kan de beelden hierover immers tot de werkelijke proporties terugbrengen

Het antwoord van de bewindslieden

Minister **De Graaf** wijst erop dat voor hem de kwaliteit van de organisatie van de rijksdiensten van bijzonder belang is.

P-Direkt is de nieuwe naam van het «shared service centre human resources management». Volgens de planning wordt eind januari 2005 een nieuwe voortgangsrapportage aan de Kamer gezonden. De brief van 8 december geeft de tussentijdse stand weer. In nauw overleg met het ICT-consortium is besloten om de oorspronkelijke datum van inwerking-treding van P-Direkt met een kalenderjaar uit te stellen naar 1 januari 2007. Deze buitengewoon complexe operatie moet immers zorgvuldig en goed werken. Deze vertraging heeft overigens geen rampzalige gevolgen. De salarisverstrekking en -verwerking voor de medewerkers van de rijksoverheid wordt met de reeds voorziene voorzieningen geregeld. Bovendien moet duidelijk zijn dat in het afgelopen jaar welgedelijk grote voortgang is geboekt. Over de procedure van plaatsing van het personeel is overeenstemming bereikt met de centrales van overheidspersoneel. Het organisatie- en formatierapport van P-Direkt is in goed overleg met de medezeggenschap vastgesteld, inclusief de vestigingsplaatsen en de concrete huisvestingslocaties in Den Haag en Amersfoort. De minister is bereid tot een nader overleg met de Kamer naar aanleiding van de komende voortgangsrapportage.

De minister geeft over de relatie tussen de beloningsstructuur van de top en P-Direkt aan dat het laatste zorgt voor een gestroomlijnde administratieve afhandeling van personeelsbeslissingen. De kans op administratieve slordigheden en onvolkomenheden neemt af. Ook bij automatisering is de kans echter niet gelijk aan nul vanwege eventuele fouten bij het invoeren door menselijk handelen.

Een oplossing van het probleem van de bureaucratische verstikking is een ambitie van het huidige kabinet. Doel daarbij is het stellen van een kader met duidelijke verantwoordingsrelaties, bij de organisatie van en binnen de rijksoverheid, bij de relaties tussen rijksoverheid en andere overheden en bij de relaties tussen rijksoverheid en maatschappelijke instellingen en individuele burgers. Dit valt onder het project Andere overheid.

De minister erkent de veronderstelling dat de afspraken over de kwantiteit van het rijkspersoneel ingrijpende gevolgen hebben. Dat is nog niet aan

de trendnota en het sociaal jaarverslag af te zien. Met name de maatregelen van het Hoofdlijnenakkoord van 2003 zullen een weerslag krijgen in de cijfers over de jaren 2004, 2005 en 2006. Verwerking van de taakstellingen wordt toegelicht in de verschillende begrotingen. Daarbij is duidelijk dat de pijn weldegelijk wordt gevoeld. In het jaar 2002 was er nog sprake van een toename van de omvang van het personeel van de rijksoverheid met 5%. In 2003 heeft voor het eerst een vermindering plaatsgevonden van het aantal bij het Rijk werkzame ambtenaren met ongeveer 1% (1100 fte's). Het gaat natuurlijk niet om sec minder ambtenaren, maar om een efficiënte en effectieve rijksoverheid. Het uitgangspunt is dat het Rijk door slimmer organiseren minder mensen nodig heeft. Op onderdelen kan er sprake zijn van een gerichte en selectieve vacaturestop. De door het kabinet ingezette taakanalyse kan gevolgen hebben voor de omvang van onderdelen. Door rationalisatie moet blijken of een andere sturing mogelijk is en of taakoverdracht aan andere overheden en partners mogelijk is.

Een goede monitoring behoort tot de verantwoordelijkheid van de minister. In de trendnota worden voor de volgende jaren ook de trends op meso-niveau weergegeven. De Kamer kan dan de effecten van het beleid inzake de kwantiteit van de rijksdienst volgen. Het gaat om een stand van zaken, inclusief de ingezette maatregelen en de effecten daarvan. Overigens betekent het feit dat niet te horen is dat de overheidsorganisatie piept en kraakt dat het kabinet de zaken efficiënt aanpakt. De taakstellingen zijn overigens financiële taakstellingen, wat het gevaar van creatief boekhouden kent. Vandaar dat bij de omvang van de rijksoverheid gekozen is voor bewust beleid, onder meer door het groot project Andere overheid. Bij de behandeling van de volgende trendnota zal specifiek ingegaan worden op dit punt. De individuele ministers moeten bij de verschillende begrotingsbehandelingen aangesproken worden op hun prestaties op dit vlak.

De minister merkt op dat het onderzoek naar prestatiebeloning, zoals incidentele beloning, in de eerste helft van 2005 zal plaatsvinden. Na afronding zal de Kamer de resultaten, inclusief de beleidsconclusies, bereiken. Prestatiebeloning is interessant genoeg om bekeken te worden in de zin van een maatgevende en structurele oplossing. Het doel is om meer bewust om te gaan met het aspect van beloning.

Minister **Remkes** noemt de kernboodschap van de trendnota dat de overheid beter moet presteren met minder geld en minder mensen. De noodzaak daartoe is niet alleen ingegeven door de huidige economische situatie, maar ook door de vergrijzing. Dat laatste zorgt voor hoge kosten van zorgvoorzieningen en stelt beperkingen aan omvang en dragend vermogen van de beroepsbevolking. Het zal binnen de overheid tot een grote uitstroom van werknemers leiden. Ter beperking van de overheidsuitgaven en met het oog op herstel van de concurrentiepositie zet het kabinet in op loonmatiging. De contractlonen zijn door de akkoorden van 2002 en 2003 zeer beperkt gegroeid. De loonkosten zijn in 2003 en het eerste kwartaal van 2004 echter gestegen als gevolg van toename van de werkloosheid en de hogere pensioenpremies. De wervingspositie van de overheid is gunstig als gevolg van de laagconjunctuur en de afgenomen werkgelegenheid. In combinatie met een toegenomen werknemerstevredenheid en een daling van ziekteverzuim en WAO-instroom wijst dit op een voldoende arbeidsvoorwaardenpakket voor het aantrekken en behouden van personeel. Uitgangspunt bij de relatief gunstige beloningspositie in de publieke sector is dat ook de particuliere sector uitgaat van een zeer matige loonkostenontwikkeling.

De vergrijzingproblematiek is voor de overheid op middellange termijn groot vanwege het grote aantal oudere personeelsleden in vergelijking met de markt en de sector zorg en welzijn. In het jaar 2004 moet de overheid 28 000 voltijdbanen vervullen om de uitstroom van werknemers op te

vangen. Bij ongewijzigd beleid gaat het in 2013 om 37 000 voltijdbanen. Omdat de beroepsbevolking niet toeneemt, dreigt schaarste op de arbeidsmarkt, met loonconcurrentie tussen overheid en markt als gevolg. Het beleid is dan ook gericht op verhoging van de arbeidsparticipatie en beheersing van de kosten. De inzet is onder meer gericht op versoering van de bestaande bovenwettelijke socialezekerheidsregelingen, afschaffing van de regelingen voor vervroegde uittreding en verlenging van de arbeidsduur. Het rapport van het SCP met een vergelijking van internationale publieke prestaties biedt voor de Nederlandse overheid verschillende mogelijkheden voor vergroting van de efficiency en verbetering van de kwaliteit.

De minister geeft aan dat de overheid voor de toekomst een wervend pakket aan arbeidsvoorwaarden moet bieden. Erosie van de bestaande wervingspositie zal het probleem van de vergrijzing immers versterken. Van belang daarbij is het traditionele kenmerk voor de wervingspositie van de overheid: de verhouding tussen beloning, secundaire arbeidsvoorwaarden en de wervende kracht van werkinhoud. Voor een aantal sectoren is er op middellange termijn reden tot zorg, zoals onderzoek naar de beloningsverhouding tussen markt en publieke sector laat zien. In 2001 bestonden aanzienlijke verschillen in concurrentiepositie tussen overheidssectoren onderling op het gebied van primaire beloning, vooral wat betreft de hoogopgeleiden. Dit knelt vooral omdat CPB-verkenningen laten zien dat juist de concurrentie voor het aantrekken van hoogopgeleiden de komende jaren sterk verheft. Op het terrein van de arbeidsvoorwaarden staat het kabinet dan ook een vergrote mate van beloningsdifferentiatie voor, waar nodig in combinatie met functiedifferentiatie. Op termijn kan gekeken worden naar de mogelijkheid om arbeidsintensieve sectoren zoals het onderwijs structureel meer armslag te bieden. Een arbeidsmarktgerelateerde differentiatie in de toedeling van de kabinetsruimte valt dan te overwegen binnen het huidige referentiekader. De minister vindt dat vaak in veel te algemene en bovendien negatieve termen wordt gesproken over de publieke sector. Het blijkt veelal te gaan om incidenten die in iedere arbeidsorganisatie voorkomen. Zij komen echter meer publiekelijk over het voetlicht. Er bestaat grote waardering voor de overheidsmanagers, die vaak in een aanzienlijk gecompliceerdere omgeving managen dan in de particuliere sector.

Er is een rijksbreed onderzoek naar de uitvoeringsaspecten van de beloning van de ambtelijke top onderweg. Daaruit blijkt dat er niet gesproken kan worden van structurele misstanden, al is er soms sprake van administratieve slordigheden en administratieve fouten met een financieel nadeel voor het Rijk. Alhoewel het gaat om hooguit enkele procenten van het totale aantal beslissingen, zijn maatregelen noodzakelijk. Van de beloning van de ambtelijke top gaat immers nadrukkelijk een voorbeeldwerking uit. Daarom worden de volgende maatregelen genomen: herstel van gebreken in individuele besluiten en procedures, verheldering en uniformering van arbeidsvoorwaardelijke regelgeving, versterking van departementaal intern toezicht op belonings- en vergoedingsbeslissingen en versterking van rijksbreed extern toezicht op bewust belonen, vertrekregelingen en functiewaardering. Reeds in gang gezette initiatieven worden met deze maatregelen verbonden, zoals de kabinetsvoorstellen naar aanleiding van het rapport van de commissie-Dijkstal over herziening van de totale beloningssystematiek van de ambtelijke top alsmede de bundeling van de personeels- en salarisadministraties bij P-Direkt. De minister stipt aan dat het onderzoek onder andere een doorlichting bevat van de salarisadministraties van de ministeries op basis van gerichte steekproeven. Zes ministeries hebben van de gelegenheid gebruik gemaakt om een gehele doorlichting uit te voeren. Vervolgens zijn de departementen van Buitenlandse Zaken, Justitie, Financiën, VROM, Verkeer en Waterstaat en Defensie verzocht om de administratie volledig door te lichten op onregelmatigheden. Deze aanvullende onderzoeken zijn

of worden snel aangeleverd. Het ministerie van Financiën is bezig de aanvullende onderzoeksrapporten te verwerken in een bijlage bij de «overall»-rapportage. Op basis daarvan worden de volgende vragen beantwoord: hoeveel aanstellingen- of ontslag-KB's (Koninklijk besluit) ontbreken? Hoeveel ambtenaren bij het Rijk kregen bij aanstelling een salaris in een te hoge schaal en hoeveel geld is daarmee gemoeid? Hoeveel onrechtmatige toeslagen zijn toegekend en hoeveel geld is daarmee gemoeid? Hoeveel afkoop van vakantiedagen boven het maximum is geconstateerd en hoeveel geld is daarmee gemoeid? Die antwoorden zal de Kamer zo snel mogelijk ontvangen.

De herstel- en verbeteracties kosten enige tijd. Per brief van 10 november zijn de collega-ministers echter verzocht de volgende vragen te beantwoorden: hoeveel ontbrekende of niet-volledige KB's zijn inmiddels hersteld? Hoeveel terugvorderingsacties zijn er gestart tegen ambtenaren die een onrechtmatige bonus hebben ontvangen? Hoeveel geld is daarmee gemoeid? Zijn inmiddels de nodige verbeteringen in de procedures aangebracht? De reacties van de ministeries komen inmiddels binnen. De minister zegt toe om in de volgende trendnota te laten zien wat er zoal aan incidentele beloningen wordt uitgekeerd in de sector Rijk. Het kabinet tracht om in de toekomst voor zowel de publieke als de semi-publieke sector openheid te geven over de salarissen boven het niveau van een ministerssalaris. Over het jaar 2002 heeft de Kamer inmiddels een rapportage ontvangen over de topmanagementgroep.

Het verstrekken van toelagen is in veel sectoren een gebruikelijk en bruikbaar verschijnsel, ook volgens de commissie-Dijkstal. Het negatieve beeld van de overheid is echter ook aan de politiek te wijten. Na het verschijnen van het rapport van de commissie-Van Rijn heeft Paars-II de mogelijkheid van een werkweek van veertig uur mogelijk gemaakt.

De minister deelt mede dat de Algemene Rekenkamer positief heeft gereageerd op het verzoek van het kabinet om het onderzoek naar de rechtmatigheid van de beloning te toetsen. De Algemene Rekenkamer zal het onderzoek en de kabinetsmaatregelen betrekken in het onderzoek naar de rechtmatigheid van de personele uitgaven van het Rijk. In zoverre de signalen van klokkenluiders bekend zijn, kunnen die meegenomen worden.

De aantrekkelijkheid van het onderwijs wordt niet alleen bepaald door het niveau van de primaire beloning. Secundaire arbeidsvoorwaarden en werkinhoud vormen een belangrijk bestanddeel van de aantrekkelijkheid. De sector onderwijs kan ook differentiatie aanbrengen in de taken die het personeel uitvoert. De mogelijkheid tot differentiatie in beloning van onderwijspersoneel is beperkt door de platte organisatiestructuur. Een mogelijkheid om de beloningspositie van onderwijzend personeel te verbeteren is differentiatie in taken. Taken kunnen overgenomen worden door lager gekwalificeerde klassenassistenten, zodat financiële ruimte ontstaat om hoger gekwalificeerde docenten beter te belonen. De onderwijssector is arbeidsintensief, zodat de personeelskosten een relatief groot deel van de totale kosten uitmaken. Het is vrijwel onmogelijk om door middel van ICT de relatief hoge arbeidskosten omlaag te brengen. In het jaar 2002 zijn dan ook extra middelen toegekend aan de sectoren onderwijs en zorg. In de uitkomsten van de beloningsstudie over het jaar 2001 zijn deze zogenaamde Van Rijn-gelden nog niet verwerkt.

Vut, prepensioen en levensloop vormen een gezamenlijk dossier voor alle overheidswerkgevers. Een en ander wordt voorbereid in het kader van het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO), het gezamenlijke overleg van overheidswerkgevers. Begin volgend jaar worden resultaten verwacht.

Het sturen op bijzondere beloningen is aan de leiding van de afzonderlijke departementen. De minister is van zins om door middel van toezicht een interdepartementaal evenwicht te garanderen. De Kamer kan daarover in de eerste helft van 2005 mededelingen verwachten over de uitvoering door de ABD.

De vraag is naar voren gekomen of voor de ABD-interim-managers een bonus nodig is. Die krijgen bij het leveren van goede prestaties een toeslag van 10% bovenop het gewone salaris. Voor het beoordelen daarvan worden onder andere werkafspraken gemaakt en functioneringsgesprekken gevoerd. Beloningen worden begrensd door de opvattingen over de maximumhoogte van de ambtelijke salarissen van de commissie-Dijkstal. Mobiliteit is vanzelfsprekend niet de doelstelling. Doel is doorbreking van de verkoking tussen de departementen en het geven van de gelegenheid aan mensen om hun talenten op verschillende plaatsen in te zetten. Hiervoor bestaan richtlijnen bij de ABD. Meer in het algemeen wordt gestreefd naar een subtiel evenwicht tussen inhoudelijke kennis en betrokkenheid en algemene managementvaardigheden.

De minister heeft er al eerder op gewezen dat inzake het vrijwillig doorwerken na het 65-ste jaar het initiatief bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ligt. Die zal hierop worden aangesproken. In de meeste overheidssectoren is het reeds mogelijk om na het wettelijk verplichte ontslag weer in dienst te treden. Het gebeurt echter nog te weinig. Toepassing van het lifo-principe is volgens de minister een ongerijmdheid. Mede bepalend is echter de opstelling van de bonden. De inzet is erop gericht om kwaliteitscriteria boven de boekhoudregel van lifo te stellen.

De minister merkt op dat de overheid zich waar mogelijk inzet om de lage loonschalen te vullen en banen voor jongeren te creëren, bijvoorbeeld bij Defensie en via de jongerenopleidingsplaatsen (JOP). Dat is niet overal binnen de overheid mogelijk. De functie-eisen van de werkzaamheden op het laagste niveau zijn zodanig dat die boven het minimumloon en de laagste loonschalen uitstijgen. Door efficiëncytaakstellingen zijn veel werkzaamheden op lage loonniveaus extern uitbesteed. De 57-plus-regeling is specifiek gericht op het in dienst houden van jongeren. Bij de toepassing is de verplichting dat aangetoond moet worden dat er een jongere in dienst blijft.

Vastgesteld moet worden dat mannen in Nederland weinig in deeltijd werken. Die werkelijkheid is alleen «in the long run» te wijzigen. Bij ongewijzigd beleid zal de overheid relatief weinig mannen aantrekken. Het kabinet wil ook voor hoogopgeleiden en voltijders een aantrekkelijke werkgever zijn. Het wervingspotentieel moet ook niet worden beperkt. De eenzijdige aanstelling van ambtenaren bij de overheid staat tegenover de tweezijdige arbeidsovereenkomst in de particuliere sector. De daarbij behorende ontslagstelsels, het procesrecht en de wijze van totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden verschillen. Het is overigens een mythe dat ambtenaren moeilijk of slecht te ontslaan zijn. Een lopend interdepartementaal onderzoek zal voorjaar 2005 resultaten opleveren. Op basis van het kabinetsstandpunt daarover kan de Kamer zich hierover een oordeel vormen.

Nadere gedachtewisseling

Mevrouw **De Pater-van der Meer** (CDA) wijst op het voor 3 februari 2005 geplande debat over de brieven over de commissie-Dijkstal. Hoe staat het met de daarover aangekondigde wetgeving?

De heer **Boelhouwer** (PvdA) bevestigt de goede intenties van de ABD, die in het algemeen leiden tot goede resultaten. De minister heeft gezegd dat signalen van klokkenluiders meegenomen kunnen worden in het onderzoek van de Algemene Rekenkamer. Welke criteria worden daarbij gehanteerd?

Kan de minister kort ingaan op het beloningsverschil tussen beleid en uitvoering in de overheidsorganisatie?

De heer **Van Beek** (VVD) dankt voor de gedane toezeggingen wat betreft de volgende trendnota en het doorwerken na de leeftijd van 65 jaar. De bespreking van enkele elementen van het Kapittel zal in de procedurevergadering aan de orde worden gesteld.

De achterstand in beloning voor wetenschappelijk opgeleiden in het onderwijs, 26%, is door de minister niet verklaard. Dit is toch een zorgelijke zaak?

Minister **Remkes** merkt op dat aan de voorbereiding van wetgeving in verband met het werk van de commissie-Dijkstal wordt gewerkt. Het indienen van een wetsvoorstel vindt pas plaats na de bespreking met de Kamer.

Er ligt inmiddels een evaluatie van het lintjesbeleid. Die zal aan de Kamer ter bespreking voorgelegd worden.

De minister zegt dat klokkenluiders meegenomen kunnen worden. Uiteindelijk is dat aan de Algemene Rekenkamer. Toegezegd wordt om de collega's erop te wijzen dat het bestaan van klokkenluiders bij de Algemene Rekenkamer onder de aandacht wordt gebracht.

Bij de achterstand in beloning in het onderwijs is op termijn sprake van een zorgpunt, samenhangend met het algemene beeld. Toegezegd wordt om in de volgende trendnota meer nauwgezet bij dit punt stil te staan.

Nagegaan wordt in hoeverre zich op termijn aan de top een arbeidsmarktprobleem voordoet.

In de sector Rijk zijn enige tijd geleden enige aanpassingen gepleegd in het functiewaarderingsstelsel om de scheefheid in waardering tussen beleid en management enerzijds en uitvoering anderzijds te herstellen. Dat biedt extra mogelijkheden om de uitvoering beter te belonen. In het algemeen zitten uitvoerende functies lager in de functieschalen. In de publieke sector is de concurrentiepositie aan de top relatief slecht en beter beneden de top.

De voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
Noorman-den Uyl

De adjunct-griffier van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
Hendrickx