

Vergaderjaar 1999–2000

26 800 VII

Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (VII) voor het jaar 2000

Nr. 46

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 17 augustus 2000

Binnen de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties¹ bestond de behoefte een aantal vragen over de Arbeidsrapportage Overheid 2000 (BZK 00–338) aan het kabinet voor te leggen. Het kabinet heeft deze vragen bij brief van 16 augustus 2000 beantwoord. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
De Cloe

De griffier van de commissie,
Coenen

¹ Samenstelling:

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

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

1

In de begeleidende brief staat het doel van de rapportage beschreven en wordt aansluitend vermeld dat het rapport aanknopingspunten bevat om problemen in de personeelsvoorziening van de overheid te voorkomen en op te lossen. Aangezien het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hier een coördinerende rol in heeft, vragen deze leden de regering naar aanleiding van het bovenstaande, wat zij momenteel concreet aan maatregelen treft om in te spelen op de groeiende personeelsbehoefte? Wat wordt daarvoor aan financiële middelen vrij gemaakt?

In aanvulling op alle reeds lopende trajecten en CAO-maatregelen bij de overheidssectoren zal het Kabinet bij Miljoenennota 2001 een pakket aanvullende maatregelen presenteren ter bestrijding van de personeelsvoorzieningsproblemen bij de overheid. Het Kabinet zal dan ook aangeven welke bedragen daarvoor gereserveerd worden.

2

Het kabinet geeft in haar analyse (blz. 12) aan, dat er meer ruimte nodig is voor maatwerk op het terrein van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden om werknemers beter te kunnen binden, dan wel nieuw personeel te binden. Uitgangspunt voor deze leden is dat het aantrekken en behoud van personeel niet ten koste mag gaan van de arbeidsvoorwaarden van zittend personeel van wie de arbeidsmarktpositie minder problematisch is.

Op welke wijze denkt de regering financiële middelen beschikbaar te stellen of maatregelen te nemen die niet ten koste gaan van groepen ambtenaren die tot de minder bedreigde doelgroepen binnen de sector behoren?

Is het kabinet bereid extra middelen beschikbaar te stellen om het maatwerk realiseerbaar te maken?

Maatwerk op het terrein van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden kan gelden voor zowel zittend als nieuw aan te trekken personeel. In die zin is dan ook geen sprake van het benadelen van zittend personeel ten faveure van nieuw te werven personeel. Het maatwerk zoals bedoeld heeft onder meer betrekking op de wijze waarop een arbeidsvoorwaardenpakket voor en door de individuele werknemer wordt ingevuld. Het voordeel van een dergelijke cao-a-la-carte is dat werknemers het voor hen meest gunstige arbeidsvoorwaardenpakket kunnen samenstellen. Verwacht wordt dat een dergelijke cao zal bijdragen aan de wervingskracht van de overheidswerkgevers. Dergelijke maatregelen kunnen binnen de reguliere arbeidsvoorwaardenruimte vormgegeven worden. Ook ander vormen van maatwerk kunnen op CAO-niveau of op het niveau van individuele werkgevers binnen de bestaande budgettaire kaders gestalte krijgen.

3

In begeleidende brief (blz. 5) staat vermeld: «Het is van het grootste belang dat de overheidswerkgevers investeren in de aantrekkelijkheid van het werken bij de overheid en de personeelstekorten op een creatieve wijze bestrijden.» Paragraaf 1.3 Oplossingsrichtingen in algemene zin vermeldt een aantal maatregelen.

De specifieke voorstellen bestuderend vragen de leden van de PvdA-fractie het kabinet waar het creatieve aspect van deze maatregelen uit bestaan? Welke maatregelen zou het kabinet als vernieuwend willen beoordelen? Welke financiële middelen stelt het kabinet beschikbaar om praktisch uitvoering te geven aan de voorstellen die zij formuleert in haar rapportage?

Zoals uit de opsomming van reeds ingezette en nieuw op te starten maatregelen (paragraaf 1.3) al wel blijkt is de overheid een voorloper op het gebied van de omzetting van de Vut naar de FPU. Belangrijke vernieuwende elementen zijn daarbij de keuzevrijheid voor de werknemers, het inbrengen van de positieve financiële prikkel om langer doorwerken te bewerkstelligen en voorts het meer dan voorheen neerleggen van de kosten van de vervroegde uittreding bij de werknemer. De hernieuwde aandacht voor arbeidsmarktcommunicatie heeft ook geleid tot allerlei nieuwe initiatieven van overheidswerkgevers. Zo heeft politie een zeer succesvolle «banenlijn» opgezet. Ook het grootschalig en rechtstreeks benaderen van de arbeidsreserve met een achtergrond in het onderwijs (zie pagina 13 van de Arbeidsmarkt-rapportage Overheid) kan als creatief en vernieuwend worden bestempeld. Andere in de Arbeidsmarkt-rapportage Overheid aangedragen maatregelen zijn wellicht in het algemeen niet uniek, maar wel vernieuwend binnen de overheid. Naast de mogelijkheid voor de overheidssectoren om binnen de reguliere loonruimte met de bonden afspraken te maken over additionele maatregelen zal het Kabinet bij Miljoenennota 2001 een pakket aanvullende maatregelen presenteren ter bestrijding van de personeelsvoorzieningsproblemen bij de overheid. Het Kabinet zal dan ook aangeven welke bedragen daarvoor gereserveerd worden. Overigens wordt in de recente cao-akkoorden bij overheidssectoren ook aandacht geschonken aan het oplossen van knelpunten en verdere modernisering van de cao's ten einde de overheid als werkgever aantrekkelijker te maken.

4

Op blz. 9 en 10 staat dat de overheid een aantrekkelijke werkgever is voor werknemers die arbeid en zorg combineren. De wet Arbeid en Zorg zal echter tot gevolg hebben dat de overheid een deel van haar voorsprong kwijtraakt aan het bedrijfsleven. Vanaf dat moment zal het bestaande verschil in beloning een belangrijker rol gaan spelen bij (potentiële) werknemers. Deze leden menen dat de overheid hier op in zal moeten spelen om uitloop bij de overheid tegen te kunnen gaan. Welke maatregelen stelt de overheid in het vooruitzicht om de inhaalmanoeuvre in beloning ten opzichte van het bedrijfsleven mogelijk te maken?

De mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren worden bij de overheid nog steeds verbeterd. Dit blijkt uit de nieuwe CAO-akkoorden die de vakbonden en de sectorwerkgevers in de afgelopen maanden hebben afgesloten. Zo zijn de onderhandelaars bij de sector Defensie overeengekomen dat 2 miljoen extra wordt uitgetrokken voor kinderopvang en dat er betaald ouderschapsverlof voor militairen wordt ingevoerd. In de sector Onderwijs (po, vo, bve) wordt het budget voor kinderopvang structureel verhoogd met 10 miljoen voor de opvang van 4 tot 12-jarigen. In het onderhandelaarsakkoord van de onderzoekinstellingen is afgesproken dat het mogelijk wordt maximaal 5 jaar adv-verlof te sparen in het kader van het verrichten van zorgtaken. De sector Rijk loopt in zijn akkoord op de invoering van de Wet Arbeid en zorg vooruit door bovenwettelijke verlof-rechten te scheppen die tegelijk met de voorzieningen in de wet in werking zullen treden. Daarnaast worden in de meeste overheidssectoren maatregelen getroffen die meer maatwerk in de arbeidsvoorwaarden mogelijk moeten maken. De verwachting is dan ook dat de arbeidsvoorwaarden bij de overheid op het terrein van arbeid en zorg voorlopig relatief goed zullen blijven.

Overigens dient geconstateerd te worden dat er geen sprake is van een algemene beloningsachterstand bij de overheid. Een beperkte beloningsachterstand bestaat alleen bij hoger opgeleiden in bepaalde sectoren en bij bepaalde beroepsgroepen (zie R. Alessie en A. Hoogendoorn, Een vergelijking van de lonen bij de overheid met de lonen in de marktsector,

CentER Applied Research, Tilburg, 1999). Het Kabinet is van mening dat de overheidssectoren met de jaarlijkse, marktconforme budgettaire ruimte voor de arbeidsvoorwaarden voldoende middelen ter beschikking krijgen om concurrerende arbeidsvoorwaarden te bieden, ook voor hoger opgeleiden. Hierbij zij opgemerkt dat salaris slechts één element is. In voorkomende gevallen is het aan de afzonderlijke overheidssectoren en individuele werkgevers om maatwerk toe te passen dat aansluit bij de arbeidsmarktomstandigheden.

5

Het loopbaanperspectief is een punt van aandacht voor de overheid (blz. 80). Uit de Trendnota 1999 blijkt dat het daarbij niet alleen gaat om positieverbetering. Veelal wordt gesproken over permanente leermogelijkheden binnen het werk, over de persoonlijke groei c.q. het gebruik kunnen maken van persoonlijke capaciteiten.

De leden van de PvdA-fractie benadrukken dat met aandacht voor bovenstaande de aantrekkelijkheid van de overheid als werkgever vergroot kan worden.

Is het kabinet bereid deze zogenoemde zachte kant van het arbeidsmarktprobleem die te maken heeft met de leermogelijkheden van personen bij de uitvoering van hun functie nader te onderzoeken en daar invulling aan te geven om de aantrekkelijkheid van de overheid voor werknemers te vergroten?

In de vraag wordt gerefereerd aan onderzoeksresultaten waaruit blijkt dat van de mensen die zijn ingestroomd bij de overheid of die binnen de overheid van baan zijn veranderd ongeveer 20–25% ontevreden is met zijn carrièreperspectief. Deze percentages staan niet op zichzelf. Bij een evenwichtige waardering van de gepresenteerde cijfers passen twee opmerkingen. Ongeveer 75% van degenen met een nieuwe functie bij de overheid is ten minste niet ontevreden met zijn carrièreperspectief. Bovendien vindt minder dan 10% van ondervraagden dat goede mogelijkheden voor verdere carrière het belangrijkste motief is om van baan te veranderen.

Verbetering van het loopbaanperspectief is een punt van aandacht om de aantrekkelijkheid van een overheidswerkgever te vergroten. Kosten en baten moeten worden afgewogen. Het rendement van permanente leermogelijkheden, in termen van een betere concurrentiepositie op de arbeidsmarkt en betere arbeidsprestaties, moet in verhouding staan tot de benodigde financiële middelen. Bovendien moet een effectieve en efficiënte overheidswerkgever alternatieve maatregelen meewegen in een plan van aanpak gericht op een grotere aantrekkingskracht. Het kabinet monitort permanent de situatie op de arbeidsmarkt en onderzoekt doorlopend welk integraal pakket van maatregelen de overheid op die markt een steviger positie kan geven. De zachte kant van de arbeidsmarkt in het algemeen en de leermogelijkheden van werknemers in het bijzonder vormen een structureel onderdeel van dat onderzoek.

6

De werkgevers in met name het onderwijs en het openbaar bestuur met veel moeilijk vervulbare functies, kampen met een centraal vastgesteld personeelsbeleid wat de mogelijkheid om (tijdelijke) problemen bijvoorbeeld intern op te lossen tegenhoudt. Hierdoor blijven vacatures onnodig lang open staan.

De leden van de PvdA-fractie vragen het kabinet het centraal vastgestelde personeelsbeleid in het kader van de krapte op de arbeidsmarkt op nieuw te bezien, om op het niveau van bijvoorbeeld scholen (tijdelijke) problemen flexibel op kunnen lossen.

In het algemeen kan gesteld worden dat de sturing van het personeelsbeleid bij de overheid geen strak, centralistisch karakter heeft. In de eerste plaats heeft de introductie van het sectorenmodel bij de overheid in 1993 er in voorzien dat niet meer centraal met de bonden onderhandeld wordt over de arbeidsvoorwaarden voor ambtenaren, maar op sectoraal niveau. Dit voorziet in de mogelijkheid om op sectoraal niveau maatwerk na te streven. Daarnaast hebben individuele werkgevers binnen de afzonderlijke overheidssectoren ruime mogelijkheden om problemen in de personeelsvoorziening op flexibele wijze op te lossen.

Specifiek voor het onderwijsveld kan ter illustratie het volgende gememooreerd worden.

De onderwijswerkgevers in de sectoren primair en voortgezet onderwijs ontvangen een vergoeding voor personeel die is gebaseerd op genormeerde aantallen en kosten. Deze relatie in de bekostiging geldt niet meer in de sectoren BVE en hoger onderwijs. De werkgevers in de sectoren PO en VO hebben echter grote vrijheid voor het voeren van eigen personeelsbeleid. Zij zijn daartoe in toenemende mate in staat gesteld door de toekenning van aparte budgetten (overeengekomen in CAO-verband) die speciaal werden bestemd voor personeels- en arbeidsmarktbeleid (vergeleijk het Schoolprofielbudget).

Uit onderzoek (*Creatieve oplossingen voor personeelstekorten in het onderwijs, IVA, Tilburg, 2000*) is gebleken dat er meerdere, veelbelovende en creatieve initiatieven door scholen ontplooid worden op het gebied van het oplossen van het personeelstekort in het onderwijs. Deze initiatieven (zowel intern als extern) richten zich op 4 hoofdcategorieën, te weten: reserves (herintreders, zij-instromers), onderwijs (duale, verkorte opleidingstrajecten voor herintreders en zij-instromers), werkenden (maatregelen gericht op behoud van werkenden) en bedrijfsvoering (onder andere taak- en functiedifferentiatie).

Ook uit de jaarlijkse Arbeidsbarometer blijkt dat bij scholen nogal wat instrumenten toegepast worden om knelpunten in- of extern op te lossen, zoals een (tijdelijke) uitbreiding van uren van zittend personeel.

In de recent afgesloten CAO Onderwijs (PO, VO en BVE) 2000-2002 is een nieuwe forse impuls gegeven aan de verbetering van de wervingspositie van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Dit betreft met name de herstructurering van het loon- en functiegebouw en de versterking van de arbeidsorganisatie met meer mogelijkheden voor functiedifferentiatie en aanstelling van ondersteunend personeel. Problemen in verband met werving en openstaande vacatures hebben daarom tegenwoordig meer te maken met het aanzien van het beroep, de werkdruk, de algemene krapte op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden en de matching tussen vraag en aanbod.

Wat betreft de inzet van zittend personeel zijn in de CAO de volgende afspraken gemaakt:

- werknemers kunnen Adv-uren inleveren zodat zij meer kunnen werken als zij dit wensen.
- de regeling Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO-regeling) wordt zodanig aangepast dat het makkelijker wordt om in incidentele gevallen BAP-ers in te zetten voor vervangingswerkzaamheden. Met hetzelfde doel wordt de anticummulatieregeling aangepast die de BAPO op dit moment kent.
- deeltijd FPU wordt bevorderd: vanwege de arbeidsmarktknelpunten wordt bevorderd dat FPU-ers na de spijleeftijd langer doorwerken.
- er komt een regeling voor buitenschoolse opvang, waar het onderwijs-personeel gebruik van kan maken.

In paragraaf 5.9 staat dat het vanwege de arbeidskrapte voor de overheid van belang is te werven onder relatief weinig benutte groepen. Het gaat daarbij om schoolverlaters, inactieven (bijstand, WW, WAO), vrouwen, etnische minderheden en laag opgeleiden. De leden van de PvdA-fractie zouden hier de groep ouderen aan toe willen voegen. Deze leden hechten een groot belang aan werving onder de genoemde groepen. Wat doet de overheid concreet aan werving, selectie, maar ook aan carrièremogelijkheden binnen de overheid voor deze groepen? Aangezien er 2% brutoloonruimte bestemd is voor om-, her-, en bijscholing, vragen deze leden wat de overheid hiervoor aan financiële middelen vrij maakt?

De overheid bestaat op dit moment uit twaalf arbeidsvoorwaardelijke sectoren, die alle afzonderlijk verantwoordelijk zijn voor het voeren van een doelgroepenbeleid. Binnen enkele sectoren (bijvoorbeeld de sectoren Onderwijs (po, vo, bve) en Gemeenten) ligt de verantwoordelijkheid voor het doelgroepenbeleid op decentraal niveau en wordt op sectoraal niveau vooral een faciliterend beleid gevoerd.

Het is ondoenlijk om voor alle sectoren en alle doelgroepen de initiatieven te noemen die zijn ontplooid om leden van doelgroepen te werven en te behouden. Daarom beperk ik mij tot het noemen van een aantal voorbeelden:

Laag opgeleiden/langdurig werklozen

In de afgelopen jaren zijn de laagste loonschalen in vrijwel alle overheidssectoren verlaagd tot ongeveer het niveau van het minimumloon. Hierdoor is een belangrijke barrière voor het aannemen van laag opgeleiden bij de overheid weggenomen.

In het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden hadden eind 1999 ruim 10 000 personen die voorheen inactief waren of met werkloosheid bedreigd werden een dienstbetrekking binnen het openbaar bestuur of het onderwijs. Daarnaast waren op dat moment ongeveer 30 000 structurele, gesubsidieerde, banen gecreëerd in het openbaar bestuur en het onderwijs ingevolge de regeling Extra Werkgelegenheid Langdurig Werklozen en de Regeling in- en doorstroombanen.

Daarnaast hebben verschillende sectoren projecten opgestart om laag opgeleiden of inactieven werkervaring op te laten doen of te scholen. Binnen de sector Rijk kunnen ministeries subsidie aanvragen bij het A+O-fonds om werkervaringsplaatsen te creëren voor langdurig werklozen. De sector Defensie kent onder meer voorschakeltrajecten die sollicitanten (18 tot 24 jaar) bijschoolt in bijvoorbeeld taal, rekenen en communicatieve vaardigheden tot zij het vereiste instroomniveau bezitten. Daarnaast worden beroepsmilitairen voor bepaalde tijd (BBT-ers) in de gelegenheid gesteld om een startkwalificatie te behalen, zodat zij na afloop van hun contract op de civiele arbeidsmarkt terecht kunnen.

Etnische minderheden

In veel sectoren zijn maatregelen genomen die moeten leiden tot vergroting van het aandeel minderheden. Teneinde een voorbeeldfunctie te vervullen ten opzichte van andere arbeidsorganisaties is besloten om voor de sector Rijk de lat hoger te leggen dan de evenredigheidsnorm van de Wet Samen. Daarnaast wordt gestreefd naar een instroom van etnische minderheden van 10% in het Traineeproject Rijksoverheid. Het A+O fonds Rijk biedt subsidiemogelijkheden voor in- en doorstroombevordering van

minderheden. Ten slotte zijn modules managing diversity in ontwikkeling. Het Sectorbestuur Onderwijs-arbeidsmarkt (SBO) is bezig met de voorbereiding en uitvoering van acties gericht op het vergroten van het aantal allochtone leerkrachten (zie ook TK 23 328 nr. 63). Daaronder vallen pilots in de vier grote steden die zijn gericht op voorlichting aan scholieren over het beroep van leraar en het stimuleren van intercultureel personeelsbeleid. De sector Politie heeft in 1999 het Beleidsplan Kleurrijk Korps geïntroduceerd. In het kader van dit plan wordt de korpsen onder meer gevraagd gegevens te verstrekken over het gevoerde beleid en de resultaten van dit beleid. Daarnaast is een Infopunt Kleurrijk Korps ingesteld dat ondersteuning biedt aan korpsen. In september 2000 zal een nieuw diversiteitsplan verschijnen, waarin nieuwe aanbevelingen zullen staan over het in dienst nemen en houden van etnische minderheden. De sector Defensie richt zich bij de werving specifiek op etnische minderheden. Dit uit zich onder meer in het uitbrengen van wervingsfolders in het Turks en Arabisch en het onderhouden van contacten met allochtone organisaties en groeperingen. Daarnaast wordt in opleidingen aandacht besteed aan diversiteitsbeleid, beschikt ieder beleidsterrein over een coördinator etnische minderheden en een vertrouwenspersoon en wordt allochtone sollicitanten die net niet voldoen aan de eisen de mogelijkheid geboden om een opstapcursus te volgen. De gemeenten voeren veelal een lokaal doelgroepenbeleid. Het A+O fonds Gemeenten biedt daarbij middels het project «diversiteit loont» ondersteuning.

Vrouwen

De overheidssectoren voeren veelal een voorkeursbeleid. Bij de Politie stellen de korpsen regionale streefcijfers vast. Binnen het Onderwijs stellen de scholen streefcijfers vast voor het aantal (vrouwelijke) adjunct-directeuren. Voor het beleid van de sector Defensie ten aanzien van vrouwen wordt verwezen naar de Emancipatiebrief die de staatsecretaris van Defensie in 1997 aan de Tweede Kamer heeft gestuurd (TK 25 436 nr. 1). Voor de sector Rijk wordt verwezen naar de brief van de staatssecretaris van SZW «Emancipatiebeleid 1999» (TK 26 206 nr. 11). Daarnaast is de overheid door de relatief goede secundaire arbeidsvoorwaarden (onder andere op het gebied van kinderopvang, ouderschapsverlof, 36-urige werkweek) een aantrekkelijke werkgever voor vrouwen.

Arbeidsgehandicapten

Defensie heeft een aantal instrumenten ontwikkeld om militairen die arbeidsongeschikt worden te herplaatsen. Als herplaatsing als militair niet mogelijk is wordt geprobeerd de militair geschikt te maken voor een burgerfunctie. Daarnaast is in de arbeidsvoorwaardenovereenkomst 1999–2000 voorgenomen het percentage arbeidgehandicapten in dienst van de sector te laten stijgen tot 5%, in overleg met het LISV en de uitvoeringsinstellingen. Hiertoe worden op dit moment voorbereidingen getroffen. De sector Rijk heeft in de arbeidsvoorwaardenovereenkomst 1999–2000 eveneens een streefpercentage van 5% opgenomen. In het onderhandelaarsakkoord inzake de arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2000–2001 worden maatregelen gericht op preventie aangekondigd. Veel gemeenten voeren een voorkeursbeleid ten aanzien van arbeidsgehandicapten. Bij de Politie loopt een project waarbij case managers bij de korpsen worden aangesteld om werknemers met een arbeidshandicap aan het werk te houden.

Ouderen

Ten slotte kennen de sectoren veelal een beleid dat erop gericht is de werkbelasting voor oudere werknemers te verlichten, door het mogelijk te

maken minder uren te gaan werken met behoud van pensioenopbouw en dergelijke, vrijstelling van de plicht om 's nachts te werken en demotie. Er is een omslag gaande van maatregelen die moesten leiden tot een soepele uitstroom van ouderen naar maatregelen die het voor ouderen aantrekkelijk maken langer door te werken.

Onbekend is welk deel van de brutoloonruimte door de verschillende sectoren wordt bestemd voor scholing. Hiervoor bestaan geen centrale richtlijnen. De sector Rijk geeft in de publicatie *Mensen en Management* in de Rijksdienst 1998 aan dat in 1996 naar schatting 2,3% van de loonsom is besteed aan scholing.

8

Een middel om werknemers binnen de Rijksoverheid die verandering willen voor de rijksoverheid te behouden is het Mobiliteitsproject Rijksoverheid. Het stimuleren van interen mobiliteit leidt tot behoud van kwaliteit in plaats van uitstroom. Zijn er ook mobiliteitsprojecten bij andere overheidssectoren? Zo ja, is er sprake van uitwisseling tussen sectorale banken?

De Mobiliteitsbank Rijksoverheid is een ICT-ondersteund initiatief dat niet alleen de sector Rijk maar ook de sectoren Defensie (burgers) en Rechterlijke Macht bestrijkt. Dit betekent dat de werknemers van de participerende organisaties zich bij alle drie sectoren kunnen oriënteren op vacante functies. Op rijksniveau vormt de ABD ook een instituut ter bevordering van de mobiliteit, specifiek voor topambtenaren. De ABD kent een samenwerkingsverband met de gemeente Den Haag.

Bij sector Gemeenten is sprake van diverse mobiliteitsbureaus. De vier grootste gemeenten kennen onder meer een dergelijk bureau en vaak is er ook sprake van regionale samenwerking van gemeenten in een mobiliteitsbureau of -bank. In enkele gevallen wordt door gemeentelijke mobiliteitsbureaus samengewerkt met andere publieke instellingen. Een ander initiatief vormt het mobiliteitsbureau Noordelijk Nederland van de Bestuursacademie Noordelijk Nederland. Ambtenaren kunnen zich bij dit bureau inschrijven indien ze geïnteresseerd zijn in een andere functie. De indruk bestaat dat er tussen deze mobiliteitsbureaus en -banken in het algemeen geen sprake is van intensieve samenwerkingsverbanden. Een integraal beeld van alle mobiliteits-initiatieven bij overheidsinstellingen en samenwerkingsverbanden op dit vlak is niet beschikbaar.

Vragen van de VVD-fractie

9

Zijn er, behalve de weergegeven trend in de cijfers van het AVO (ministerie van SZW) aangehaald op blz. 8 onder «knelpunten» nog altijd geen meer recente cijfers dan de op die bladzijde aangegeven cijfers van 1995(!)? Hoe verhouden de cijfers van 1995 zich tot de op bladzijde 77 van de Arbeidsrapportage gemelde cijfers van 1998? Wanneer kunnen meer recente cijfers worden verstrekt?

Recentere cijfers zijn inderdaad nog niet beschikbaar. De cijfers van 1995 (onderzoek CentER Applied Research, Alessie en Hoogendoorn) betreffen een vergelijking van de verschillen in *loonniveau* per opleidingsniveau, die van 1996–1998 (Arbeidsvoorwaardenonderzoek, Arbeidsinspectie SZW) geven een vergelijking weer van de verschillen in de *ontwikkeling van het beloningsniveau* per inkomensgroep. Op dit moment verricht CentER Applied Research in opdracht van het ministerie van BZK een onderzoek naar de verschillen in beloningsniveau tussen de overheid en de marktsector voor het jaar 1997. Daarbij wordt gebruik gemaakt van het Loonstructuuronderzoek van het CBS. Hierover zal gerapporteerd worden

in de Arbeidsmarktrapportage Overheid 2001, die in het voorjaar van 2001 zal verschijnen. Het loonstrucuuronderzoek 1998 en 1999 is bij het CBS nog niet beschikbaar voor analyses.

10

Kan bij de Arbeidsvoorwaardelijke maatregelen (blz. 12) worden geconcretiseerd waar de «aandacht voor de beloningspositie van hoger opgeleiden bij de overheid» toe leidt? Met andere woorden welke wijzigingen in die positie bereidt het kabinet voor en in hoeverre wordt daarbij overeenkomstig de toezegging van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in het algemeen overleg over de Trendnota (blz. 11 van het verslag van dat algemeen overleg, regel 8–12) ook de suggestie van de VVD-fractie meegenomen om kwaliteit voorrang te geven boven kwantiteit?

Het is aan de afzonderlijke overheidssectoren en individuele overheids-werkgevers te bezien in hoeverre de beloningspositie van hoger opgeleiden in concrete gevallen nadere aanpassing behoeft. De arbeidsmarktpositie vormt daarbij een belangrijk uitgangspunt. Hierbij zij overigens nog aangetekend dat naast de beloning diverse andere elementen de aantrekkelijkheid van het werk bij de overheid bepalen. Uiteindelijk telt het totale pakket. Het Kabinet verschaft de sectoren jaarlijks een markt-conforme budgettaire ruimte ter financiering van de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden.

Ter illustratie kan gewezen worden op een aantal concrete CAO-maatregelen die bij een sommige overheidssectoren getroffen worden. Binnen de sector Onderwijs zal in de eerste plaats voor grote groepen leraren sprake zijn van een versnelde salarisstijging naar het eindniveau. Bovendien zal de beloningspositie van schoolleiders in het basis- en voortgezet-onderwijs versterkt worden. Daarnaast worden bij de sector Universiteiten extra middelen ingezet ter verbetering van de beloningspositie van AIO's. In het (voorlopige) CAO-akkoord voor de sector Defensie is een aantal maatregelen overeengekomen om de inkomenspositie van hoger opgeleiden te verbeteren. Zo kunnen instromende militairen hoger ingeschaald worden op basis van kennis en ervaring. Daarnaast is afgesproken de instrumenten voor binding en beloning te verruimen en te flexibiliseren. Ten aanzien van de relatie met het personeelsvolume kan het volgende opgemerkt worden. Het Kabinet heeft op basis van de afspraken in het Regeerakkoord een aantal efficiency-maatregelen binnen de Rijksdienst doorgevoerd die onder meer hebben geleid tot reductie van het personeelsvolume. Verdere majeure taakstellingen zijn in deze kabinetsperiode niet aan de orde. Uiteindelijk telt niet alleen de kwaliteit van de dienstverlening maar ook de kwantiteit. Te weinig personeel betekent minder dienstverlening en oplopende werkdruk.

11

Kan bij de beantwoording van vraag 2 een relatie worden gelegd met de cijfers over de personeelsontwikkeling van de Rijksdienst zoals die zijn verstrekt in de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de commissie van 10 mei 2000, kenmerk AF 2000U67 287 ?

Zie antwoord op vraag 10.

Vragen van de CDA-fractie

12

De ontwikkeling van de intensiteit van de moeilijk vervulbare vacatures verloopt volgens figuur 1.1 op blz. 7 in stijgende lijn. Kan het kabinet aangeven wat de invloed van conjuncturele ontwikkelingen op deze curve

zal zijn? Is daar meer inzicht in te geven?

Zoals in de Arbeidsmarktrapportage Overheid 2000 is aangegeven zal de werkgelegenheid bij de overheid in de komende jaren toenemen, evenals de vervangingsvraag. Indien de economische groei tegelijkertijd op een hoog niveau blijft zullen de overheidswerkgevers daardoor stevige concurrentie van de marktsectoren blijven ondervinden. Dit zal zich dan samen naar verwachting vertalen in een verder oplopen van intensiteit moeilijk vervulbare vacatures.

13

Onderwijs heeft verreweg de grootste problemen met het vervullen van vacatures en zal dit ook in de toekomst hebben. Zijn effecten van duaal opleiden en inzetten van leraren in opleiding (lio's) hierin al meege-nomen? Kan door werken met onderwijsassistenten, bijvoorbeeld met mensen op mbo niveau of docenten in opleiding, vraag en aanbod in het onderwijs in kwalitatieve en kwantitatieve zin niet dichterbij elkaar worden gebracht? (blz. 9 en 10).

Met het inzetten van leraren in opleiding en onderwijsassistenten heeft het kabinet reeds enkele jaren in positieve zin ervaring opgedaan. Vraag en aanbod in het onderwijs worden met lio's en onderwijsassistenten dichterbij elkaar gebracht. Overigens mogen van deze maatregelen geen wonderen verwacht worden. De problemen rondom moeilijk vervulbare vacatures vormen een veelkoppig monster dat met vele zwaarden bestreden moet worden. Naast de verhoogde inzet van lio's en onderwijs-assistenten kan in het onderwijs bijvoorbeeld ook gedacht worden aan het inschakelen van nieuwe doelgroepen, flexibele routes binnen de leraren-opleidingen, urgentieprogramma's voor herintreders en een grotere variatie arbeidsduur van docenten.

14

De onbenutte arbeidsreserve lijkt weinig passend voor de hoge vraag op HBO- en universitair niveau. Verwacht het kabinet hierdoor beleid wel een substantieel aantal medewerkers voor de overheid te kunnen vinden? Zo ja, hoe? Zo nee, wat is het grootste probleem? (blz. 11)

Het kabinet signaleert het probleem van de «mismatch» tussen de kwalita-tieve samenstelling van de onbenutte arbeidsreserve en de vraag van de overheid naar voornamelijk hoger opgeleide werknemers. Het kabinet gaat er in haar analyse vanuit dat de arbeidsreserve een bijdrage kan bieden aan het oplossen van de knelpunten die overheidswerkgevers bij de vervulling van hun vacatures ondervinden. Daarnaast zullen andere wegen bewandeld moeten worden om de knelpunten zoveel als mogelijk te bestrijden. Hoe substantieel de bijdrage van de onbenutte arbeidsre-serve aan het oplossen van de vacatureproblematiek bij de overheid zou kunnen zijn is (nog) niet duidelijk. Om deze reden heeft het kabinet een eerste verkennend onderzoek gestart naar de omvang en samenstelling van de arbeidsreserve in het licht van de vraag van de overheid naar nieuwe werknemers. Bovendien wordt onderzocht welke mogelijke belemmeringen en kansen er zijn om uit de arbeidsreserve te putten. Overigens dient te worden opgemerkt dat de overheidssectoren Politie en Defensie veel meer onder lager en middelbaar opgeleiden werven. Onder deze groep zijn de wervingskansen naar het zich nu laat aanzien wat ruimer.

15

Welke bijdrage kan arbeidsduurverlenging kwalitatief leveren aan het verminderen van het aantal vacatures? Heeft het kabinet daarover reële schattingen? Welke randvoorwaarden moeten daarbij worden gesteld?

Bij het antwoord op bovenstaande vraag wordt ervan uitgegaan dat het verminderen van het aantal vacatures een kwantitatieve maatregel is, geen kwalitatieve.

Naast het opplussen van deeltijdbanen biedt arbeidsduurverlenging potentiële mogelijkheden om het toenemende aantal vacatures te vervullen. Vrijgekomen arbeidsplaatsen kunnen geheel of gedeeltelijk opgevuld worden door zittend personeel langer te laten werken.

Uit onderzoek blijkt ook dat een deel van de werknemers bij de overheid hiertoe bereid is: 19% van het personeel in het onderwijs en gemiddeld 16% bij andere overheidssectoren geeft aan bereid te zijn meer te gaan werken. Het is echter de vraag of deze categorieën personeel tot die groepen behoren waar schaarste voor bestaat. Het is niet zinvol personeel waarvoor geen schaarste heerst meer uren per week te laten werken. Op voorhand is dan ook moeilijk aan te geven hoe groot de effecten van dergelijke maatregelen kunnen zijn.

Arbeidsduurverkorting en ruime mogelijkheden om in deeltijd te werken bieden goede mogelijkheden arbeid en zorg/privé-leven goed op elkaar af te stemmen. Door werknemers wordt daar in toenemende mate groot waarde aan gehecht. Vanuit concurrentie-overwegingen is het dan ook van groot belang dat het selectief stimuleren van overheidswerknemers om meer uren per week te werken geschiedt op vrijwillige basis, zeker nu werkgevers in de marktsector ook steeds meer in spelen op de behoeften van werknemers het werk beter te kunnen afstemmen op het privé-leven.

16

De overheid heeft een beloningsachterstand bij hoger opgeleiden ten opzichte van de markt. Acht de regering dit onvermijdbaar? Zo ja, tot welk niveau vindt het kabinet dat acceptabel? (blz. 15)

Het streven van het Kabinet is erop gericht de overheidssectoren de middelen ter beschikking te stellen om een concurrerende positie op de arbeidsmarkt in te nemen, ook voor de hoger opgeleiden. Jaarlijks ontvangen de overheidssectoren een budget voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling dat berekend wordt met behulp van het zogenoemde referentiemodel, waarbij aangesloten wordt op de ontwikkeling van de arbeidskosten in de marktsector. Het is de verantwoordelijkheid van de overheidssectoren zelf om dit budget in het CAO-overleg zodanig te benutten dat daarmee de arbeidsmarktpositie van de sector in alle relevante segmenten passend is. Decentraal is het aan individuele werkgevers om de ruimte te benutten voor een optimaal personeelsvoorzieningsbeleid. In het algemeen kan inderdaad gesteld worden dat de primaire beloning van hoger opgeleiden bij de overheid achterloopt ten opzichte van die in de marktsector. Daarbij dient echter aangetekend te worden dat het gemiddeld niet gaat om grote achterstanden en bovendien geldt dat werknemers andere elementen minstens zo belangrijke vinden. Hierbij kan gedacht worden aan de inhoud van het werk, de werkverhoudingen en toenemende mate arrangementen om het privé-leven en arbeid goed te kunnen combineren. Uiteindelijk telt voor het Kabinet of de overheidswerkgevers voldoende aantrekkelijk zijn voor het zittende personeel en het te rekruteren personeel. Hoewel de knelpunten bij de overheid toenemen geldt overigens dat deze problemen nog steeds minder groot zijn dan in de marktsector, ook bij de hoger opgeleiden. Een en ander laat onverlet dat de overheidswerkgevers behoedzaam dienen te zijn, in het bijzonder bij die categorieën personeel waar grote vraag naar bestaat en de concurrentie met andere werkgevers hevig is. Maatwerk, zowel op niveau van de sectoren als van de individuele werkgevers, is daarbij geboden, ook op het vlak van de financiële beloning.

Scholing zal pas op langere termijn effect sorteren, schrijft het kabinet. Zou door duaal opleiden dit effect niet veel sneller verkregen worden? (blz. 14)

Duale opleidingswegen kunnen in sommige situaties het effect van scholing versnellen. Bijvoorbeeld de leraar in opleiding (lio) of de trainees in Rijksdienst zijn een doeltreffend initiatief gebleken om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Duale opleidingswegen kunnen waar mogelijk een belangrijke bijdrage leveren aan het oplossen van arbeidsmarktknelpunten. Een doeltreffend gebruik van dit instrument vraagt om maatwerk. Individuele keuzemogelijkheden nemen in onze maatschappij een steeds belangrijkere plaats in. De combinatie van werken en leren is niet voor iedereen de meest optimale opmaat om adequate arbeidskwalificaties te verwerven. Dat geldt temeer als de combinatie werken/leren betekent dat het reguliere scholingstraject navenant meer tijd vraagt, zodat de gediplomeerde status en daarmee het volledig beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt wordt verlaet.

Ouderen langer laten werken is een goede mogelijkheid om de vacatureproblematiek terug te dringen. Heeft het kabinet helder in beeld waarom ouderen dit toch onvoldoende doen? Is de cultuur dat ouderen vaak ook bij de overheid, niet meer geschikt worden geacht voor diverse functies daarvan de oorzaak? Zo ja, denkt het kabinet deze cultuur snel te kunnen veranderen. In hoeverre is de problematiek van de oudere lesgevende docent vergelijkbaar met de werksituatie van andere oudere werknemers? (blz. 15)

In het verleden is onder invloed van de hoge werkloosheid een cultuur ontstaan, waarbij ouderen (steeds) vroeger het arbeidsproces verlaten. Deze cultuur is zodanig verankerd dat veel werknemers vervroegd uittreden als een verworven recht ervaren. De sociaal-economische context waaronder een en ander tot stand is gekomen is langzamerhand verleden tijd. Recentelijk neemt de arbeidsdeelname van ouderen (ook bij de overheid) weer toe. Het kabinet juicht deze ontwikkeling toe. In het kabinetsstandpunt aangaande de arbeidsdeelname van oudere werknemers bij de rijkssectoren stelt het kabinet zich dan ook op het standpunt dat de overheidswerkgevers in de af te sluiten cao's aandacht moeten besteden aan het behouden van oudere werknemers voor de overheid. Door het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid zoals dat door de diverse overheidssectoren wordt vormgegeven trachten de overheidswerkgevers eveneens een bijdrage te leveren aan het behoud en de optimale inzet van (oudere) medewerkers. Overigens zal het naar de mening van de deskundigen langere tijd vergen om een cultuur van vroegtijdige uittreding te veranderen. Tot voor kort was er geen sprake van een financiële prikkel om langer aan het arbeidsproces deel te nemen. Sterker, als men geen gebruik maakte van de Vut-regeling was de werknemer zeggend «een dief van eigen portemonnee». Recentelijk is de Vut-regeling bij de overheid omgezet in de FPU-regeling. De FPU-regeling is zodanig opgezet dat het langer doorwerken bevordert. In het antwoord op vraag 38 komt de aard en opzet van de FPU-regeling uitgebreider aan de orde. Over de vergelijkbaarheid van de problematiek van de oudere lesgevende docent in relatie tot de werksituatie van andere oudere werknemers is bij de ministeries van BZK en OC&W geen onderzoek bekend.

De helft van de toename van de werkgelegenheid bij het Rijk in 1998 komt op conto van de opvang asielzoekers. Wat betekent dit naar de toekomst voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid? (blz. 16)

Bij de IND wordt tot 2001 een lichte stijging van het personeelsvolume verwacht. In de daarop volgende jaren wordt verwacht dat het volume bij deze dienst nagenoeg constant blijft. Voor de werkgelegenheidsontwikkeling bij de Rijksdienst als geheel verwijs ik naar mijn brief aan de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties nr. AF2000/U67 287 d.d. 10 mei 2000.

20

Veel potentiële werknemers bij de politie komen niet door de selectie. Slechts 1 op de 8 komt erdoor. Is dit getal geen aanleiding voor het kabinet de selectieprocedures eens nader te bezien? (blz. 18)

De uitval bij de selectie – circa 1 op 8 kandidaten komt door de selectie – heeft voor een deel te maken met de hoge eisen die moeten worden gesteld aan de kandidaten. Aan de kandidaten voor de sector Politie moeten hoge eisen worden gesteld. Naast de fysieke eisen zijn ook verantwoordelijkheidsgevoel, initiatief en stressbestendigheid zeer belangrijk. Bovendien zijn goede communicatieve vaardigheden en sociaal gedrag onmisbaar. Deze kenmerken zijn van groot belang voor de kwaliteit van de Nederlandse politie en kunnen daarom niet worden veronachtzaamd. Deze eisen zijn er mede oorzaak van dat veel belangstellenden niet door de selectie komen.

Anderszins is ook de lange duur van de selectie vermoedelijk een reden voor uitval tijdens het proces. Pilots die momenteel worden uitgevoerd om de selectieduur te verkorten, wijzen daar op. Bij die pilots is de uitval geringer. Hoewel op dit moment de politie kan voorzien in haar behoefte personeel te werven, wordt er door de korpsen en het Project Personeelsvoorziening Politie bezien hoe het proces van werving en selectie kan worden bekort, onder meer door de eerder genoemde audit.

21

Bij defensie stromen jaarlijks veel BBT'ers uit. Kunnen deze personen niet meer in aanmerking komen voor plaatsing bij de politie door hier meer gericht beleid op te zetten? (blz. 18)

Op centraal niveau vindt overleg plaats tussen Defensie en de Politie omtrent samenwerking bij de in-, door- en uitstroom van BBT'ers. Met de Politie zijn de overeenkomsten onderzocht in de profielen van belangstellenden voor de krijgsmacht en voor de Politie. Het onderzoek wijst uit dat er slechts geringe concurrentie (met name door leeftijdsverschillen) is en dat er alle aanleiding is om samen te werken. Een dergelijke samenwerking wordt thans door de Koninklijke Landmacht samen met de Limburgse politiekorpsen uitgetest. De Koninklijke Marechaussee en Politie werken al langer samen bij de uitstroom van BBT'ers naar de Politie.

22

De uitstroom vanuit de stille reserve in het onderwijs is driemaal te laag. Kan het kabinet de redenen daartoe nader verklaren? Worden bij de stille reserve ook die mensen meegerekend die weliswaar bevoegd zijn, maar in het onderwijs niet verder kunnen omdat zij het lesgeven niet aankunnen? Zo ja, hoe reëel is het dan te spreken over een stille reserve? (blz. 20)

Volgens opgave van het ministerie van OC&W kunnen binnen de stille reserve voor het primair onderwijs diverse categorieën onderscheiden worden. De grootste groep bestaat uit vrouwen die tijdelijk uitgetreden zijn vanwege de opvoeding van hun kinderen. Bekend is dat deze groep voor een groot deel, weliswaar in deeltijd, in het onderwijs herintreedt. Daarnaast zijn er ook mensen die een onderwijsbevoegdheid hebben

maar in een andere sector werkzaam zijn. De groep mensen die niet meer geschikt zijn om in het onderwijs te werken zitten doorgaans in de ziektewet of WAO.

De uitstroom vanuit de stille reserve richting het onderwijs is inderdaad niet voldoende om het tekort aan leerkrachten op te lossen. OCenW heeft daarom, naast het stimuleren tot herintreden, diverse beleidsmaatregelen genomen. Denk o.a. hierbij aan de campagne om meer studenten naar de lerarenopleidingen te krijgen, maar ook aan de onlangs aangenomen wet zij-instroom. Deze wet heeft tot doel mensen met minimaal een HBO-opleiding, binnen een tijdelijke aanstelling als leraar op te leiden tot een onderwijsbevoegdheid. Voor een uitgebreid overzicht van de beleidsmaatregelen verwijs ik naar Maatwerk voor Morgen¹ en Maatwerk 2².

23

De instroom van academisch opgeleide schoolverlaters bij gemeenten is kwalitatief lager. Wat is de oorzaak? Kan het ook zijn dat de functies bij gemeenten die veelal uitvoerend zijn ook eigenlijk geen academisch niveau vereisen? (blz. 21)

Systematische informatie over de oorzaken van de kwaliteitsverschillen tussen startende academici bij de sector gemeenten en die bij andere overheidssectoren is niet beschikbaar. Er zijn eveneens geen gegevens beschikbaar over de aansluiting tussen functieniveaus bij gemeenten en de opleidingseisen die voor deze functies gesteld worden.

24

Door functiedifferentiatie in de BVE daalt de werkgelegenheid voor onderwijzend personeel. Zou een zelfde beleid in het VO en VMBO ook niet matigend kunnen werken op de toename van de vraag naar hoger opgeleiden? Kan zo'n kwalitatieve verschuiving van de vraag op termijn ook vraag en aanbod niet beter op elkaar afstemmen? (blz. 25)

Ja. Dit is volgens opgave van het ministerie van OC&W één van de doelen die met de nota's Maatwerk voor Morgen en Maatwerk 2 nagestreefd worden.

25

Welk beleid wordt gevoerd om de wet Samen bij de overheid beter te laten werken? Heeft de overheid hier geen voorbeeldfunctie? (blz. 28)

Om de potentie van de Wet Samen volledig te kunnen benutten is het noodzakelijk dat de naleving van de wet wordt verbeterd. Daarvoor is gedetailleerde informatie nodig over de organisaties die de wet al dan niet hebben nageleefd. Op dit moment is bij de Arbeidsinspectie, de instelling die belast is met de controle op de naleving van de Wet Samen, niet exact bekend welke overheidsorganisaties deponeringsplichtig zijn, met uitzondering van de sectoren Rijk en Defensie. Daardoor konden organisaties die niet aan hun plicht voldeden daar niet op worden aangesproken. Onlangs heeft de minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid activiteiten ontplooid die zullen leiden tot een volledig overzicht van deponeringsplichtige organisaties. Deze activiteiten betreffen de totstandkoming van lijsten en het in samenwerking met Arbeidsvoorziening Nederland, zorgdragen voor de totstandkoming van een lijst van het aantal in 1998 in dienst zijnde etnische minderheden bij de organisaties die een jaarverslag hebben gedeponerd. De lijsten zullen separaat worden opgesteld voor de volgende arbeidsvoorwaardelijke sectoren: Rechterlijke Macht, Politie, Onderwijs (po, vo, bve), HBO, Universiteiten en Onderzoeksinstituten. De organisaties die geen jaarverslag hebben ingediend kunnen dan worden aangemaand. Wanneer alle overheidswerkgevers hun wettelijke verplichtingen nakomen kan dit een positief uitstralingseffect hebben op

¹ Maatwerk voor morgen; gezonden aan Tweede Kamer in maart 1999.

² Maatwerk 2; gezonden aan Tweede Kamer in juni 2000.

organisaties in de marktsector. Voorts wordt voor de sector Rijk de voorbeeldfunctie van de overheid ingevuld door een aantal concrete activiteiten gericht op het integreren van diversiteitsbeleid in het personeelsbeleid.

26

Wat zijn de resultaten van de vervanging van de Regeling ID-banen door het besluit in- en doorstroombanen? (blz. 30)

Het Besluit in- en doorstroombanen is te recent in werking getreden (per 1 januari 2000) om hierover uitsluitel te geven.

27

Zijn de mensen uit de Regeling ID-banen en de WIW gemakkelijk plaatsbaar op de werkervaringsplaatsen of gaat het om verschillende typen werkzoekenden? (blz. 31)

De werkervaringsplaatsen liggen het dichtst tegen de reguliere niet gesubsidieerde arbeidsmarkt aan; hier komen dan ook de werkzoekenden op terecht met de kleinste afstand tot de arbeidsmarkt.

Na de werkervaringsplaatsen liggen de ID-banen het dichtst tegen de reguliere niet gesubsidieerde arbeidsmarkt aan. Zowel ID-banen als werkervaringsplaatsen worden beschouwd als reguliere banen. Wanneer iemand een ID-baan heeft is hij of zij niet werkloos en komt hij of zij niet in aanmerking voor een werkervaringsplaats.

Personen in een WIW-dienstbetrekking hebben van degenen die werken binnen de drie genoemde vormen van gesubsidieerde arbeid de grootste afstand tot de reguliere niet-gesubsidieerde arbeidsmarkt. Doorstroom naar een werkervaringsplaats of ID-baan is mogelijk en kan worden gezien als tussenschakel op weg naar de reguliere niet-gesubsidieerde arbeidsmarkt.

28

Zijn er al resultaten te melden van het op genoemde leeftijdsbewuste personeelsbeleid? (blz. 32)

De inspanningen op het gebied van het leeftijdsbewust personeelsbeleid zijn zeer recent van start gegaan. Het is dan ook nog te vroeg om reeds resultaten te kunnen melden. Bovendien is het verre van eenvoudig om kwantitatieve effecten van dergelijke maatregelen in kaart te brengen.

29

De instroom van schoolverlaters bij de overheid is laag. Zou bewust verhogen van dit aantal door duale opleidingstrajecten aan schoolverlaters aan te bieden geen goede kans zijn om toekomstgericht personeelsbeleid te voeren? (blz. 36)

Een dergelijke aanpak kan in specifieke situaties zeker goede kansen bieden. Zie verder het antwoord op vraag 17 en vraag 60.

30

De overheid trekt goed personeel. Waardoor wordt deze goede situatie in de toekomst bedreigd? (blz. 48)

De toenemende schaarste op de arbeidsmarkt en de concurrentie met andere werkgevers kunnen deze situatie bedreigen. De overheid dient daarom in de slag om goede werknemers verder te investeren in de aantrekkelijkheid van het werken bij de overheid. Daarbij

gaat het niet alleen om het pakket van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, maar vooral ook in zaken als loopbaanperspectief, inhoud van het werk, vorming en opleiding, kwaliteit van het management en dergelijke.

Daarnaast dient de overheid naast de rekrutering onder meer traditionele groepen ook krachtig in te zetten op het aanboren van onbenutte arbeidsreserves en de verhoging de arbeidsparticipatie, zodat daarmee ook kwantitatief voorzien kan worden in de personeelsbehoefte.

31

De situatie voor de overheid op de arbeidsmarkt is het meest knellend op HBO en universitair niveau. Kan het aanbod op middellange termijn wel zodanig verhoogd worden dat dit knelpunt wordt opgelost? Zou niet meer gezocht moeten worden naar een zodanige splitsing van werkzaamheden dat bijvoorbeeld in een bepaalde casus niet 4 HBO functies nodig zijn maar 2 HBO functies en 2 MBO functies. Kan op deze wijze vraag en aanbod niet veel beter op elkaar afgestemd worden? Wordt zo ook de arbeidsreserve niet beter inzetbaar? (blz. 54)

Naast alle andere in de Arbeidsmarktrapportage genoemde maatregelen voor het oplossen van knelpunten kan functiesplitsing inderdaad soelaas bieden, zeker wanneer daarmee in combinatie met andere maatregelen onbenutte arbeidsreserves op lager en middelbaar niveau aangeboord kunnen worden. Op voorhand is overigens niet aan te geven hoe groot de bijdrage van functiesplitsing zou kunnen zijn voor de oplossing van personeelstekorten.

32

Wanneer kunnen de resultaten van het BZK-onderzoek naar de onbenutte arbeidsreserve bekend zijn? (blz. 66)

De verwachting is dat het onderzoek aan het einde van dit jaar zal zijn afgerond. De resultaten van het onderzoek zullen in de Arbeidsmarktrapportage Overheid 2001 worden verwerkt.

33

Arbeidsduurverlenging kan zeer positief werken en nodig zijn. Ziet het kabinet geen risico's voor de werknemers bij arbeidsduurverlenging? (blz. 67)

Zie antwoord op vraag 15.

34

Ontevredenheid over management wordt genoemd als reden om van baan te veranderen. Is hier naar het oordeel van de regering niet veel te winnen, ook ter voorkoming van uitstoot van ouderen naar de WAO? (blz. 68)

Uit de mobiliteitsenquête 1999 van BZK is gebleken dat ontevredenheid over het management een belangrijke reden voor werknemers is om een andere baan te gaan zoeken. Het lijkt erop dat op dit vlak inderdaad winst te behalen valt. Ten einde dit gegeven met het oog op het personeelsbeleid en het management van organisaties beter te kunnen doorgronden zijn daarom in de mobiliteitsenquête 2000 additionele vragen over dit thema opgenomen. Over de resultaten hiervan zal gerapporteerd worden in de Arbeidsmarktrapportage Overheid 2001. Het gegeven van de ontevredenheid over het management is overigens meer van belang in het licht van overgangen van de ene baan naar een andere baan, dan van een baan naar de arbeidsongeschiktheid.

35

Figuur 5.3 geeft de verschillen aan met betrekking tot het beloningsniveau naar opleidingsniveau in 1995. Vindt het kabinet de resultaten in deze figuur acceptabel voor de toekomst? Zo nee, waar streeft het kabinet naar? (blz. 74)

Zie antwoord vraag 16.

36

De ontevredenheid is het hoogst in de onderwijssectoren. Is het kabinet niet van oordeel dat dit fnuikend is voor de keuze die jonge mensen zouden moeten maken voor een carrière in het onderwijs? Wat zijn de belangrijkste oorzaken voor deze ontevredenheid? Welke maatregelen wil het kabinet nemen om deze ontevredenheid te verminderen? (blz. 79)

Zittende leraren

In het mobiliteitsonderzoek van BZK gaat het niet over ontevredenheid over het werk in het algemeen, maar om de ontevredenheid met betrekking tot het loopbaanperspectief van overheidspersoneel.

OCenW onderkent dat goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van groot belang zijn om personeel naar deze sector te trekken en voor deze sector te behouden. Basis van een concurrerend arbeidsvoorwaardenpakket is een marktconforme loonontwikkeling. Voor een versterking van de wervingspositie zijn daarnaast specifieke maatregelen noodzakelijk. Maatregelen, die niet alleen de aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt bevorderen, maar ook behoud van zittend personeel tot doel hebben.

Een stevige basis voor een dergelijk beleid is gelegd in de CAO 2000–2002. De in deze CAO afgesproken loonontwikkeling kan de vergelijking met andere overheidssectoren en de marktsector goed doorstaan. Voor de arbeidsmarktpositie van de sector onderwijs zijn met name de volgende CAO-afspraken van belang:

In de CAO 2000–2002, is via inkorting en linearisering van het carrièrepatronen van leraren op dit terrein een belangrijke stap voorwaarts gezet. In concreto zijn de volgende maatregelen afgesproken, die per 1 maart 2001 ingaan:

- Inkorting van de carrièrepatronen met maximumschaal 9, 10 en 12 met 1 jaar.
- Linearisering van een deel uit de carrièrepatronen van de schalen 9, 10 en 11.

Verdere stappen zullen worden gezien na afronding, medio juni 2001, van een onderzoek naar een nieuwe ordening van functies en taken.

Aankomende leraren

Uit het onderzoek van Meesters en Oudejans (1999¹) blijkt dat de belangrijkste argumenten voor de studiekeuze bij jongeren de inhoud van de opleiding en de inhoud van het beroep zijn en niet het loopbaanperspectief. Desalniettemin is OCenW een campagne gestart om het imago van het beroep leraar bij jonge mensen een beter aanzien te geven. Deze campagne heeft bij de PABO's in de afgelopen jaren tot een forse toename van studenten geleid.

¹ Meesters en Oudejans: een mooi vak en een moeilijk vak (1999).

Vragen van de D66-fractie

37

Wat doet de overheid als werkgever om aantrekkelijk te blijven voor werknemers die arbeid en zorg combineren nu blijkt dat het bedrijfsleven aan een inhaalslag bezig is?

Zie antwoord op vraag 4.

38

Hoeveel werknemers zijn er minder uitgestroomd als gevolg van de omzetting van VUT in FPU? Draagt de omzetting bij aan de oplossing van de gesignaleerde problemen en zo ja in welke mate?

De omzetting van VUT naar FPU heeft tot gevolg dat de zogenoemde spilleeftijd van 61 naar 62 jaar is verschoven. Opgemerkt dient te worden dat de aanspraken van de werknemer als gevolg van de omzetting naar FPU bij volledige opbouw, waarbij 62 jaar als spilleeftijd wordt gehanteerd, zijn gereduceerd van 75 naar 70 procent van het laatst verdiende inkomen. De verwachting is dat de werknemer dientengevolge het arbeidsproces minstens een jaar later zal verlaten. Neemt niet weg dat de werknemer de keuzevrijheid heeft om eerder dan op 62-jarige leeftijd het arbeidsproces te verlaten. De regeling is echter zo vormgegeven dat uittreding voor de spilleeftijd van 62 jaar tot een meer dan evenredige verlaging van de uitkering leidt, terwijl langer doorwerken juist wordt beloond. Vanwege de overgangsregeling ten behoeve van het zittende personeel zijn nog geen realisatiecijfers over het effect van de maatregel voorhanden. Het is overigens niet zo dat er wezenlijk minder werknemers als gevolg van de omzetting van de VUT naar de FPU zullen uitstromen. Ook via de FPU-regeling zullen de werknemers immers het arbeidsproces verlaten. Zij zullen dit echter naar verwachting gemiddeld gesproken op een later tijdstip doen.

39

Hoe groot is de daling van de uitstroom naar wachtgeld en arbeidsongeschiktheid, zijn hier cijfers over te geven?

Het mobiliteitsonderzoek is eind 1998 geëntameerd door BZK. De eerste resultaten daarvan hebben betrekking op het jaar 1998 en zijn in 1999 ter beschikking gekomen. Op dit moment wordt in opdracht van BZK een tweede mobiliteitsonderzoek uitgevoerd. Naar verwachting kunnen de resultaten daarvan in de Arbeidsmarktrapportage Overheid 2001 gepresenteerd worden. Met deze resultaten kan een vergelijking met 1998 gemaakt worden, zodanig dat de wijzigingen in de uitstroom naar wachtgeld en arbeidsongeschiktheid in kaart zijn te brengen.

Voor de uitstroom richting arbeidsongeschiktheid zijn de statistieken van de USZO een alternatieve bron op basis waarvan een indicatie (de USZO hanteert een afwijkende en bredere definitie van de overheid dan de Arbeidsmarktrapportage Overheid) kan worden gegeven. Voor de overheid als geheel is de gemiddelde uitstroom naar arbeidsongeschiktheid gestegen van ruim tienduizend naar ruim elfduizend personen in 1999. Dat betekent een stijging van nagenoeg 10%.

40

Kunnen er cijfers worden gegeven over het ziekteverzuim bij de overheid?

Volgens de meest recente CBS-cijfers was het ziekteverzuim bij de verschillende overheidssectoren in 1998 als volgt:

Sector	%
Rijk	6.4
Provincies	6.5
Gemeenten	6.6
Waterschappen	4.4 ¹
Defensie	5.6
Politie	8.1
Onderwijs	7.7
Rechterlijke macht	3.7

Bron: Ziekteverzuim binnen de overheid, 1998, CBS, Voorburg/Heerlen, 2000.

¹ 1997.

41

Zijn er cijfers bekend over de uitstroom van jonge vrouwen naar arbeidsongeschiktheid? Is er iets bekend over de oorzaken van deze uitstroom?

Net als in het bedrijfsleven is de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid van jonge vrouwen bij de overheid hoger dan van jonge mannen. Van alle mannen die uitstromen is ongeveer 9% jonger dan 40 jaar. Van alle vrouwen die uitstromen is ongeveer 31% jonger dan 40 jaar. Deze verschillen hangen nauw samen met de man-vrouw verhouding van het zittend personeel jonger dan 40 jaar. Immers, meer dan 50% van de vrouwelijke ambtenaren is jonger dan 40 jaar tegen ongeveer 37% van de mannelijke ambtenaren. Betrekken we ook deze verhouding in de cijfers, dan kan geconcludeerd worden dat de waarschijnlijkheid op de kans arbeidsongeschikt te worden voor jonge vrouwen een factor 2,5 keer groter is dan voor mannen.

De belangrijkste oorzaak van instroom in arbeidsongeschiktheid in 1999 zijn psychische aandoeningen en gedragsstoornissen. In meer dan 35% van de gevallen is dat de diagnose. Ziekten van het botspierstelsel komen met ruim 16% op een tweede plaats. Dat geldt voor vrouwen evenzeer als voor mannen. Deze cijfers zijn ontleend aan de arbeidsongeschiktheidsstatistiek 1999 van de USZO en zijn een gemiddelde voor de gehele overheid die overigens breder gedefinieerd is dan in de Arbeidsmarktrapportage Overheid. Een verdere verbijzondering van deze informatie naar leeftijd van vrouwen is niet voorhanden.

42

Hoe groot is het aantal schoolverlaters dat instroomt bij de overheid? Hoe verhoudt zich dat tot de instroom van schoolverlaters in de marktsector? Zijn er duidelijke verschillen aan te geven gerelateerd aan het opleidingsniveau?

Het aantal schoolverlaters dat in 1998 instroomde bij de overheid bedroeg 1% van de totale werkgelegenheid bij de overheid. In de marktsector was dat 4% (zie p. 37 Arbeidsmarktrapportage Overheid 2000).

Nadere analyse van het mobiliteitsonderzoek 1999 leidt tot de conclusie dat het verschil vooral wordt veroorzaakt door een lagere instroom bij de overheid van schoolverlaters met een opleiding op ten hoogste mbo-niveau. De verschillen tussen de overheid en de marktsector voor wat betreft het aandeel van pas afgestudeerde academici en HBO-ers zijn gering.

43

Worden jonge academici onder schoolverlaters geschaard? Zo niet, welke cijfers kunnen over de instroom van jonge academici gegeven worden?

Ja, in het onderzoek naar de kwaliteit van de instroom worden academici tot de schoolverlaters gerekend. Dit geldt eveneens voor de in het rapport vermelde mobiliteitsgegevens.

44

Zijn er reeds resultaten bekend van de inspanningen van de overheids-werkgevers om de overheid als werkgever «op de kaart te krijgen»? Zo ja, wat zijn de resultaten? Hoe zijn bijvoorbeeld de ervaringen met de diverse traineeprogramma's?

De sector Politie is er in 1999 in geslaagd om de uitbreiding – op grond van afspraken in het Regeerakkoord – te realiseren. De individuele bijdrage van elke afzonderlijke ondernomen activiteit aan dit resultaat is niet na te gaan. Uit onderzoek blijkt dat de wervings- en imagocampagne een grote bekendheid bij het publiek geniet. Ook de Banenlijn Politie wordt frequent gebeld. Vorig jaar zijn 23 000 informatiepakketten verspreid aan potentieel belangstellenden.

Het ministerie van OCenW is een publiciteitscampagne gestart om het imago van het beroep leraar bij jongeren een beter aanzien te geven. Dit heeft bij de PABO's in de afgelopen jaren geleid tot een forse toename van studenten. Daarnaast blijkt dat er veel belangstelling bestaat voor de, per 1 augustus 2000 ingaande, route van zij-instromers in het leraarschap. Het effect van deze maatregel is pas te meten in de loop van het schooljaar 2000–2001.

Voor de sector Rijk is het traineeprogramma een goed arbeidsmarkt-communicatiemiddel gebleken. Per jaar solliciteren ruim 1000 kandidaten voor 130 traineeplaatsen. Het Rijk is tevreden over de kwantiteit en kwaliteit van het aanbod. Op dit moment is de eerste tranche (1999–2000) bezig met solliciteren en blijkt een groot deel door te stromen naar een reguliere baan bij de Rijksdienst of andere overheden. Daarom is in de nieuwe CAO Rijk een verlenging van het project voor 2 jaar vastgesteld.

Ook in de sectoren Gemeenten en Provincies zijn er goede ervaringen met traineeprojecten. Men is tevreden over de belangstelling en de kwaliteit van de kandidaten.

45

Welke zijn de oorzaken voor de tendens dat met name jongere werknemers (25–35) de overstap maken naar de marktsector?

Ter nuancering: het aantal jongere werknemers dat een overstap maakt van de marktsector naar de overheid is nog groter dan het aantal jongere werknemers dat een overstap in de omgekeerde richting maakt. De reden waarom het vooral jongere werknemers zijn die van baan wisselen tussen de marktsector en de overheid is niet onderzocht. Wellicht hangt dit samen met het feit dat het aan de begin van de loopbaan nog relatief makkelijk is om werk te gaan doen dat inhoudelijk verschilt van het werk dat men gewend was. Naarmate het aantal jaren ervaring in een bepaald soort functie groeit wordt dit moeilijker.

46

Is de boodschap «Werken bij de overheid is leuk», waar te maken gezien de kritiek van met name jongere werknemers?

De boodschap «werken bij de overheid is leuk» is goed waar te maken, zeker bij jonge mensen. Werken bij de overheid is leuk, onder andere vanwege de actuele thema's die de aandacht van de media trekken en vanwege de politieke context. Bovendien kan gewezen worden op de

grote verscheidenheid aan taakvelden en de maatschappelijke impact van het overheidshandelen. Dit is van wezenlijk belang vanwege het feit dat de mobiliteitsenquête van het ministerie van BZK laat zien dat schoolverlaters veel waarde hechten aan de inhoud van het werk. Schoolverlaters noemen de inhoud van het werk vaker als belangrijkste reden om een baan te accepteren dan gemiddeld (56 procent tegenover 38 procent).

47

Hoe verklaart u de kritiek van met name jongere werknemers op de loopbaanperspectieven bij de overheid?

Jonge mensen zijn over het algemeen kritisch over loopbaanperspectieven. Dat geldt dus niet specifiek voor de overheid, maar voor alle werkgevers. De mogelijkheden carrière te maken in een organisatie hangen af van een drietal factoren: de grootte van de organisatie, de (hiërarchische) gelaagdheid daarvan en de homogeniteit/heterogeniteit van het takenpakket.

In de onderwijssectoren, die een groot deel van de werkgelegenheid bij de overheid vertegenwoordigen, spelen met name de laatste twee criteria een rol: het takenpakket is vrij homogeen en de hiërarchische gelaagdheid is beperkt. Daardoor zijn de loopbaanmogelijkheden veelal wat beperkter dan bij andere overheidssectoren.

48

Zijn er cijfers te geven over de mobiliteitsbereidheid van startende academici bij de overheid in verhouding tot de marktsector? Zijn hiervoor oorzaken aan te geven?

Onderzoek van het onderzoeksinstituut SEO wijst uit dat de baanmobiliteit van academici in de eerste anderhalf jaar na afstuderen op een hoog niveau ligt (34%). Bij de overheid ligt dit percentage nog iets hoger. De pas afgestudeerde academicus bij de overheid heeft in het algemeen een baan die goed aansluit bij de genoten opleiding. Volgens SEO zijn beginnende academici bij de overheid vaker op zoek naar een andere baan dan in de marktsector.

49

Speelt de cultuur bij de overheid een negatieve of positieve rol bij de instroom van allochtonen?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zou de cultuur bij de overheid onderzocht moeten worden op haar inhoud en effecten. Een algemeen eenduidig antwoord op deze vraag lijkt nauwelijks mogelijk aangezien er verschillen zullen bestaan tussen sectoren, organisaties binnen de sectoren en zelfs afdelingen binnen organisaties.

Wel bekend is dat de omvang van de groep etnische minderheden bij de overheid in 1998 sterker is toegenomen dan de omvang van de groep autochtonen. De twee sectoren waarvan gegevens bekend zijn, de sector Rijk en Defensie, scoren voldoende als er gekeken wordt naar het evenredigheids criterium van de Wet SAMEN.

Etnische minderheden waren daarnaast oververtegenwoordigd in de instroom in gesubsidieerde banen bij de overheid. Het gevolg is dat de overheid een ruim aantal etnische minderheden in dienst heeft van wie de arbeidsmarktpositie ongunstig is.

Uit onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden bij de overheid blijkt wel dat deze ongunstiger is dan die van autochtonen. Minderheden krijgen bijvoorbeeld minder vaak een vaste aanstelling en het functieniveau ligt bij deze groep vaker onder het opleidingsniveau.¹ Bevordering van een evenredige vertegenwoordiging van minderheden in

¹ Uit ander onderzoek blijkt overigens dat dit ook geldt voor etnische minderheden die in de marktsector werkzaam zijn (dus niet alleen voor minderheden die bij de overheid werken). Zie bijvoorbeeld Tesser e.a., Rapportage minderheden 1999, SCP, Den Haag.

hogere functies blijft dan ook uitermate belangrijk. Uit het antwoord op vraag 7 bleek dat in enkele sectoren inmiddels activiteiten in gang gezet zijn om dit te bewerkstelligen.

50

Kunnen er cijfers gegeven worden over de instroom, uitstroom en het percentage gehandicapte werknemers bij de overheid? Is er een positieve tendens waar te nemen? Speelt de cultuur bij de overheid hierin een positieve of een negatieve rol?

In de Wet arbeidsdeelname gehandicapte werknemers, de voorloper van de huidige Wet reïntegratie arbeidsongeschikten, is bepaald dat de uitvoeringsinstellingen sociale zekerheid de taak hebben periodiek te rapporteren aan de Minister van SZW over onder andere het aantal werkzame gehandicapte werknemers in Nederland naar sector. Werkgevers zijn ontslagen van een rapportageverplichting om de administratieve lastendruk te beperken. Tot dusver is het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen (Lisv) niet in staat gebleken betrouwbare cijfers te verwerken tot een rapportage op basis waarvan uw vragen beantwoord kunnen worden.

51

In hoeverre kan «selectieve arbeidsduurverlenging» daadwerkelijk bijdragen aan de oplossing van de gesignaleerde problemen? Is dit niet een mogelijke oplossing voor een klein deel van het probleem?

Zie antwoord op vraag 15.

52

Wat zijn de gevolgen van de toegenomen marktconforme benadering van werknemers bij de overheid voor de aantrekkingskracht van de overheid voor werknemers?

Een meer marktconforme benadering heeft met zich meegebracht dat de overheidswerkgevers zich meer rekenschap zijn gaan geven van hun positie op de arbeidsmarkt en dat zij hun arbeidsvoorwaarden- en arbeidsmarktbeleid meer zijn gaan toesnijden op de eisen die de markt aan hen stelt. Zo kan de aantrekkingskracht van de overheidswerkgevers gewaarborgd worden.

53

Wat wordt er gedaan om het aantal schoolverlaters dat instroomt bij de politie te vergroten? Is het probleem bij alle opleidingsniveaus even groot?

Werving is primair een verantwoordelijkheid van de korpsen zelf. In aanvulling op de activiteiten van de regio's – en in samenwerking met de regio's – is door het ministerie van BZK het Project Personeelsvoorziening Politie gestart. De in dat kader opgezette wervingscampagne richt zich voor een belangrijk deel op jongeren. Ook de activiteiten die in het kader van de directe werving (promotieteam, aanwezig zijn op festivals etc.) worden ondernomen, richten zich grotendeels op jongeren.

De korpsen en het LSOP zijn momenteel bezig verbeterpunten te identificeren en implementeren in het traject van werving en selectie. Zo zal binnenkort meer op lokatie kunnen worden geselecteerd en zijn er gevorderde plannen om het werven via internet te stimuleren, hetgeen naar alle waarschijnlijkheid de resultaten van de werving, ook onder jongeren, zal verbeteren.

Overigens wordt er momenteel door een extern bureau een audit uitgevoerd, waaruit aanbevelingen en verbeterpunten zullen voortvloeien t.b.v. het proces van werving en selectie.

Wat betreft verschillen in opleidingsniveaus zijn jongeren met een VWO-opleiding (politie-officieren) voldoende beschikbaar. De knelpunten in de werving – met regionale verschillen – betreffen voornamelijk mensen met een VMBO-opleiding (surveillanten).

54

Is er sprake van significante tussentijdse uitval bij de politieselectie? Zo ja, wat zijn de oorzaken van die uitval? Is de verkorting van het selectieproces hierop van invloed?

Zie antwoord op vraag 20.

Vragen van de GroenLinks-fractie

55

De arbeidsvoorwaarden voor de overheid worden in het algemeen door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties geregeld. Toch bestaat bij de afzonderlijke ministeries en sectoren wellicht de behoefte in de voorwaarden aanvullende eigen regelingen te scheppen, bijvoorbeeld met het oog op de krappe arbeidsmarkt of de bijzondere positie van het personeel. Kan de minister een globaal overzicht geven van de inhoud van de verschillende aanvullende regelingen en voorwaarden die daardoor bij de departementen en sectoren van de overheid bestaan? Hoe kijkt de minister tegen het voortbestaan van deze verschillen aan, gelet op de onderlinge concurrentie die kan ontstaan bij het werven van geschikt overheidspersoneel?

In het algemeen kan gesteld worden dat het ministerie van BZK niet de arbeidsvoorwaarden voor alle overheidssectoren vaststelt. Deze worden per overheidssector in het CAO-overleg vastgesteld en verder op decentraal werkgeversniveau nader ingevuld.

Het ministerie van BZK vervult op het vlak van het overheidspersoneelsbeleid twee type rollen. Allereerst heeft het ministerie een algemeen coördinerende rol voor het totale overheidspersoneelsbeleid. Daarnaast vervult het ministerie van BZK de centrale werkgeversrol voor de sectoren Rijk en Politie en voert in die hoedanigheid de CAO-onderhandelingen met de werknemersvertegenwoordigers. Het ministerie van Defensie doet dit voor de sector Defensie, het ministerie van Justitie voor de sector Rechterlijke Macht, het ministerie van OC&W voor de sector Onderwijs (PO/VO/ BVE), de HBO-Raad voor de sector HBO, de VSNU voor de sector Universiteiten, de WVOI voor de sector Onderzoekinstellingen, de VNG voor de sector Gemeenten, het IPO voor de sector Provincies en de Unie van Waterschappen voor de sector Waterschappen.

Het voorgaande is het gevolg van de introductie van het zogenoemde sectorenmodel in 1993.

Eén van de belangrijkste redenen voor de introductie van dit model was het feit dat daarmee bij de vaststelling en de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor ambtenaren beter kon worden aangesloten bij de noden op decentraal niveau, waardoor beter maatwerk geleverd zou kunnen worden. Per definitie betekent dit model dat de regelingen tussen sectoren en ook binnen sectoren divergeren. Daar is, rekening houdend met het specifieke positie van elke sector op de arbeidsmarkt, van meet af aan ook rekening mee gehouden. Tot nog toe zijn er geen signalen dat de overheidssectoren daardoor op ongewenste wijze met elkaar concurreren op de arbeidsmarkt. Een zekere mate van concurrentie tussen overheidssectoren die samengaat met intersectorale mobiliteit en voorkoming van

verstarring kan overigens bijdragen aan de vitaliteit van de overheidsorganisaties.

Het is in dit kader niet doenlijk een totaalbeeld van alle sectorale en decentrale regelingen op het vlak van de arbeidsvoorwaarden te presenteren. Wel worden in de jaarlijkse Trendnota Arbeidszaken Overheid en de Arbeidsmarktrapportage Overheid soms op onderdelen en op hoofdlijnen sectorale vergelijkingen gepresenteerd.

56

Op blz. 12 wordt gemeld: «Met het oog op de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt is het meer en meer van belang dat naar nieuwe minder traditionele doelgroepen wordt gekeken». Op blz. 15 wordt echter aangegeven dat «ook voor het inschakelen van de arbeidsreserve geldt dat de verwachtingen niet al te hoog gespannen moeten zijn, aangezien veel van de direct beschikbare en goed inzetbare arbeidsreserve in de laatste jaren al is afgeroomd. De groepen waarvan op kortere termijn resultaat kan worden verwacht zijn jongere hoger opgeleide vrouwen (met kinderen) en minderheden». Hoe verhouden deze twee opmerkingen zich tot elkaar? Betekent dit dat de grote groepen (gedeeltelijk) uitkeringsgerechtigden geen doelgroep van beleid (meer zullen) vormen en hierbij min of meer worden «afgeschreven»? Zo ja, waarom dan?

De overheid heeft vanwege de taken die zij uitvoert een bijzonder vraagprofiel. Veel meer dan andere bedrijfstakken vraagt de overheid hoger opgeleiden. Zo is meer dan de helft van de instroom hoger opgeleid. Er is een aanzienlijke «mismatch» tussen de kwalitatieve karakteristieken van de onbenutte arbeidsreserve en de vraag van de overheid naar werknemers. Zo heeft een kwart van de onbenutte arbeidsreserve geen of enkel basisonderwijs gevolgd. Bedenk daarbij dat een sector als het onderwijs (veertig procent van de werkgelegenheid van de overheid) voor meer dan 70 procent hbo en universitair geschoolden in dienst heeft. Voor het oplossen van de knelpunten aan de bovenkant van de arbeidsmarkt die zich met name bij de overheid voordoen zal voornoemde groep geen oplossing bieden. Er zijn grenzen aan de opscholbaarheid van de arbeidsreserve. Dat wil overigens niet zeggen dat er voor de betreffende groepen elders geen arbeidsplaatsen te vinden zouden zijn. Ook binnen de overheid zal voor de lager en middelbaar opgeleide arbeidsreserve plaats zijn. Het is al met al zeker niet zo dat de betreffende groepen worden «afgeschreven».

57

Volgens de aanbiedingsbrief wordt het werven van voldoende gekwalificeerd personeel de komende periode een lastige opgave, en is het de bedoeling om de personeelstekorten op een creatieve wijze te bestrijden. Wil de minister in dat kader meer mogelijkheden creëren om via de gesubsidieerde arbeid in combinatie met scholing (zoals thans de WIW en I/D-banen) meer uitkeringsgerechtigden bij de overheid aan het werk te krijgen?

Gesubsidieerde banen zijn uitsluitend bedoeld voor personen met een aanzienlijke afstand tot de arbeidsmarkt. Dit om verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt te voorkomen. Een slechte positie op de arbeidsmarkt kan onder andere worden veroorzaakt door een laag opleidingsniveau. Bijscholing zal dan vaak tot doel hebben om de werkloze in staat te stellen een startkwalificatie te behalen.

De knelpunten op de arbeidsmarkt liggen in het geval van de overheid vooral bij functies waarvoor een opleidingsniveau vereist is dat ruim boven het niveau van een startkwalificatie ligt, namelijk op HBO- of academisch niveau (p. 57–58 Arbeidsmarktrapportage Overheid 2000). Voor het

oplossen van deze knelpunten wordt dan ook niet direct gedacht aan een verdere uitbreiding van het aantal gesubsidieerde arbeidplaatsen.

58

Als mogelijke maatregelen voor het werven op de krappe arbeidsmarkt worden bijzondere beloning en regionale differentiatie in de arbeidsvoorwaarden genoemd (blz. 14). Hoe verhouden deze vormen van beloning zich tot het principe van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk?

Al sinds jaar en dag wordt door overheid en bedrijfsleven gewerkt met toeslagen om schaars personeel aan te trekken. De overheid dient met de realiteit van de huidige arbeidsmarkt rekening te houden om haar dienstverlening – denk aan het veiligheidsbeleid en onderwijstaken – zo goed mogelijk te garanderen. Toelagen gelden veelal voor groepen werknemers (beroepsgroepen en dergelijke). Daarnaast zullen verschillen in (schaarse) vaardigheden en competenties eveneens een basis vormen om in beloning te variëren. Overigens kan – juist – door met toelagen te werken met veranderende arbeidsmarktomstandigheden rekening worden gehouden. Toelagen behoeven ook geen structurele component in de beloning te vormen.

59

Als de maatregelen ten behoeve van het behoud van oudere werknemers wordt de mogelijkheid genoemd om een stapje terug te doen, zonder dat er sprake is van verlies aan pensioenrechten (blz. 15). Wat zijn daarbij de gevolgen voor de sociale zekerheidsrechten als WAO en WW? Bent u voornemens om het recht op deze uitkeringen ook veilig te stellen?

Inmiddels is in de sector Rijk de mogelijkheid gerealiseerd om een stapje terug te doen zonder dat daarbij de pensioenrechten worden aangetast. De ambtenaar behoudt zijn aanspraken op sociale zekerheid vanuit zijn voorgaande functie. Als uitgangspunt voor de hoogte van het wachtgeld en de arbeidsongeschiktheidsuitkering blijft de (ongekorte) bijdragegrondslag dus gelden.

60

Op blz. 16 worden voor de sector rijk problemen geschetst voor wat betreft de werving van juridisch, beveiligings-, financieel-economisch en automatiseringspersoneel, met name omdat HBO'ers hun heil zoeken bij werkgevers in de markt. Hoe denkt de minister op de langere termijn aan de behoefte bij het rijk op die specifieke terreinen te kunnen voldoen, mede in het licht van de salarissen die momenteel elders geboden worden? Zijn de ervaringen met de bestaande traineeprojecten van dien aard, dat zij kunnen worden uitgebreid? Biedt dit afdoende perspectieven voor werving op de lange termijn?

Binnen de sector Rijk kunnen verscheidene beroepsgroepen voor hoger opgeleiden onderscheiden worden waarvoor grote tot zeer grote tekorten van toepassing zijn en die bovendien van vitaal belang zijn voor het functioneren van de rijkdienst. Momenteel is het zo dat de aanvangssalarissen bij de sector Rijk in het algemeen concurrerend zijn ten opzichte van de aanvangssalarissen die elders geboden worden. De primaire beloning van meer ervaren hbo'ers en academici is bij de sector Rijk gemiddeld iets lager dan in de marktsector. Het onlangs tot standgekomen CAO-onderhandelaarsakkoord voor de sector Rijk biedt ruimere mogelijkheden voor de toepassing van individuele beloning. Dit ondersteunt de concurrentiepositie van de sector Rijk.

De ervaringen met het Rijkstraineeproject leren dat een generieke werving onder HBO-ers en WO-ers getalenteerde mensen oplevert die uitstekend geschikt zijn voor algemene beleidsfuncties. Over het algemeen sollici-

teren hierop mensen met een opleidingsrichting economie, rechten en bestuurskunde. Specifieke beroepsgroepen zoals ict-ers, technici, fiscalisten e.d. worden met een generieke werving onvoldoende bereikt. De ervaring die de sector Rijk heeft met de werving van macro-economen via de post-doctorale opleiding BOFEB leert dat specifieke werving onder een duidelijk afgebakende beroepsgroep aan wie een gedegen pakket van werken en leren kan worden aangeboden – zelfs in de arbeidsmarkten waar ernstige tekorten heersen – voldoende aanbod genereert van getalenteerde professionals. De ervaringen met het generieke Rijkstrainee-project, gecombineerd met het specifieke BOFEB-programma biedt voorts nog goede perspectieven voor werving van talent op de middellange termijn. Beide succesvolle wervingstrajecten vragen wel om extra investeringen op het terrein van communicatie over deze trajecten en op het terrein van het onderwijs. Op dit moment wordt naar – analogie van de BOFEB-opleiding – ook voor andere specifieke knelpuntgroepen gewerkt aan de ontwikkeling van instroomprogramma's voor het aantrekken van jonge, hoger opgeleide specialisten. Dit geldt ook voor een groep op middelbaar niveau, namelijk, secretaresses en administratief medewerkers.

Met de geschetste strategie wordt verwacht dat knelpunten in de personeelsvoorziening in beduidende mate voorkomen kunnen worden.

61

Bij de beschrijving van het sectorale beeld komt geregeld de uitwisseling van personeel tussen verschillende sectoren aan bod. Diverse mobiliteits-overzichten in de rapportage geven een beeld van de instroom en de uitstroom. Heeft de overheid ook voldoende inzicht in de potenties en het aanbod van personeel bij de verschillende sectoren, om hiervan adequaat gebruik te kunnen maken bij de werving? Welke initiatieven onderneemt de overheid, om daarbij de loopbaantrajecten en -perspectieven van het personeel bovengeschild te maken aan de vraag en het aanbod binnen een bepaalde sector? Wat kan ICT in deze betekenen bij het realiseren van een integrale overheidsvacaturebank, gericht op het optimaliseren van dat arbeidspotentieel?

Op dit moment is het inzicht in het profiel, de potenties, opvattingen en wensen van de werknemers bij alle afzonderlijke sectoren beperkt. Met het oog op de verbetering van het arbeidsvoorwaarden- en arbeidsmarkt-beleid is het ministerie van BZK daarom met alle overheidssectoren in overleg getreden om te komen tot een periodiek, grootschalige en overheidsbrede enquête onder het zittend personeel bij de overheidsorganisaties, dit naar analogie van de mobiliteitsenquête onder overheids-werknemers. Gegeven de noodzakelijke voorbereidingen zullen resultaten van een dergelijke enquête pas in de Arbeidsmarkttrapportage Overheid 2002 gepubliceerd kunnen worden.

Voor zover overzien kan worden is er op dit moment nauwelijks sprake van structurele voorzieningen gericht op de bevordering en begeleiding van intersectorale loopbanen voor ambtenaren. Een voorbeeld dat hier wel genoemd kan worden is de bevordering van doorstroom van beroeps-militairen voor bepaalde tijd (BBT'ers) waarvan het contract afloopt, bijvoorbeeld naar de sector Politie.

In dit verband kan ook nog verwezen naar het antwoord op vraag 8.

62

Naast de mogelijkheden arbeidsreserves aan te boren heeft het bedrijfs-leven sinds kort de mogelijkheid om in het kader van de krapte op de arbeidsmarkt het buitenland personeel te werven op bijv. het terrein van automatisering. Hoe staat de minister tegenover deze ontwikkeling, gezien het nog altijd groeiende aantal arbeidsongeschikten? Hoe gaat de overheid zelf om met de mogelijkheden die zijn geschapen?

Een oordeel over de wervingsactiviteiten van het bedrijfsleven in relatie tot het groeiende aantal arbeidsongeschikten valt buiten de scope van de voorliggende Arbeidsmarktrapportage Overheid en ligt veeleer op het terrein van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het kader van de Europese regelgeving is – binnen bepaalde kaders – sprake van vrij verkeer van arbeid. Op zich staat de minister van BZK dan ook zeker niet afwijzend tegenover het (tijdelijk) inzetten van buitenlands personeel bij de overheid, daar waar de Nederlandse arbeidsreserve geen soelaas biedt.

63

De overheid heeft het laatste decennium een voortrekkersrol gespeeld bij het werven van vrouwen en minderheden. In juni verwacht de Kamer de nota Arbeidsmarktbeleid minderheden. Op welke manier worden de plannen en resultaten die voortkomen uit die nota voortaan verweven met deze rapportage? Welke uitbreiding van de ondersteuning wordt de overheid als werkgever geboden bij het voeren van een intercultureel personeelsbeleid? Welke aanvullende maatregelen wil de minister nemen?

In de Arbeidsmarktrapportage Overheid worden ontwikkelingen beschreven op het terrein van de arbeidsmarkt voor ambtenaren. De resultaten van de nota Arbeidsmarktbeleid Minderheden zullen voor zover deze betrekking hebben op het overheidspersoneel jaarlijks vermeld worden in de Arbeidsmarktrapportage overheid.

De overheidssectoren hebben zelf de verantwoordelijkheid om maatregelen te nemen teneinde werkgevers te ondersteunen bij het voeren van een intercultureel personeelsbeleid. Een aantal sectoren heeft initiatieven ontplooid op dit terrein, zoals al aan de orde kwam bij de behandeling van vraag 7. Wanneer daartoe aanleiding is zal ik als coördinerend minister voor het overheidspersoneelsbeleid de overheidssectoren oproepen aandacht te besteden aan intercultureel personeelsbeleid tijdens de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden.

Voorts heeft de minister voor GSI in juni de opzet van een servicepunt Multicultureel Personeelsbeleid voor werkgevers aangekondigd. Dit servicepunt zal aanhaken bij de bestaande helpdesk Wet SAMEN bij Arbeidsvoorziening. Ook overheidswerkgevers zullen een beroep kunnen doen op het servicepunt.