

Vergaderjaar 2004–2005

**29 801**

**Trendnota Arbeidszaken Overheid 2005**

**29 800 XV**

**Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2005**

**Nr. 3**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 februari 2005

De motie Weekers/Bussemaker, die tijdens de SZW-begrotingsbehandeling op 10 december 2003 is ingediend (29 200 XV, nr. 52), is begin vorig jaar met algemene stemmen aangenomen. De motie betreft het verzoek aan de regering om:

- 1) De mogelijkheden te onderzoeken om meer overheidsbanen te creëren vanaf het wettelijk minimumloon tot aan de reeds bestaande laagste CAO-loonschalen en de Kamer over de resultaten hiervan voor 1 juli 2004 te informeren.
- 2) Beleid in te zetten om zo snel mogelijk de reeds bestaande eigen laagste CAO-loonschalen op te vullen en de Kamer voor 1 juli 2004 te informeren welke maatregelen in dit kader worden genomen.

Na overleg met de minister van SZW geef ik u hierbij de kabinetsreactie op deze motie. In de afgelopen periode heb ik de mogelijkheden onderzocht om aan de motie Weekers/Bussemaker gehoor te geven. Onder de huidige omstandigheden is het in het algemeen niet eenvoudig om extra werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt te creëren bij de overheid. Door het verdwijnen en uitbesteden van werkzaamheden aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn bij de overheid juist steeds minder mensen werkzaam in de laagste CAO-loonschalen. Desondanks wordt er binnen die sectoren van de overheid waar wel mogelijkheden zijn, alles in het werk gesteld om die mogelijkheden optimaal te benutten.

Onderstaande tekst geeft hierop een toelichting:

**Ad 1) Onderzoek van mogelijkheden voor het creëren van meer overheidsbanen vanaf het WML tot de laagste loonschalen:**

Vanuit mijn coördinerende rol als minister van BZK heb ik via de Speerpuntenbrief 2004 dit onderwerp bij de overheidssectoren onder de aandacht gebracht. Daarnaast heeft een inventarisatie met betrekking tot deze specifieke motie onder de overheidssectorwerkgevers plaatsgevonden. Uit deze inventarisatie is gebleken dat het over het algemeen

moeilijk is om nieuwe loonschalen te creëren die zich tussen het minimumloon en de huidige laagste loonschaal bevinden. Een aantal verklaringen hiervoor:

- Momenteel is, mede als gevolg van de volumetaakstellingen, een omgekeerde trend zichtbaar: in plaats van het creëren van meer overheidsbanen, wordt de personeelsformatie in een aantal sectoren juist omlaag gebracht. Zo is binnen de sector academische ziekenhuizen in het kader van de taakstellingen kritisch gekeken naar de mogelijkheden om de personeelsformatie van de facilitaire dienst (waar de laagste loonschalen voorkomen) omlaag te brengen. Overigens hoeft dit niet altijd te leiden tot baanverlies, omdat de oplossing van een efficiencytaakstelling vaak wordt gevonden in het extern uitbesteden van functies.
- In een aantal sectoren zijn de sectorspecifieke kenmerken zodanig, dat werkzaamheden op of rond het niveau van het wettelijk minimumloon niet of nauwelijks voorkomen. Dit is bijvoorbeeld van toepassing op de sectoren onderwijsinstellingen, rechterlijke macht en rijk.

De sector waterschappen heeft op dit terrein wel enig succes weten te boeken. In deze sector is enige jaren geleden de mogelijkheid gecreëerd om medewerkers lager dan de daarvoor bestaande laagste loonschaal in te schalen. Hiertoe is de loonschaal 0 ingevoerd, die tussen het minimumloon en de eerste CAO-loonschaal in ligt.

#### **Ad 2) Beleid om reeds bestaande lage loonschalen op te vullen**

De inventarisatie bij de overheidssectoren over de mogelijkheid om beleid in te zetten ter opvulling van de reeds bestaande lage loonschalen, geeft voor een groot deel een zelfde beeld als onder punt 1: niet overal blijkt het mogelijk om lage loonschalen op te vullen. Redenen die hieraan ten grondslag liggen:

- Een aantal sectoren kent geen of weinig banen in de laagste loonschalen. Dit is deels te verklaren door de sectorspecifieke kenmerken en hieraan gebonden hoge functie-eisen. De sector onderzoek-instellingen kent bijvoorbeeld alleen werkzaamheden waarvan de functie-eisen minimaal gerelateerd zijn aan schaal 4-niveau. Andere voorbeelden zijn de sector rechterlijke macht, waar de minimale functie-eisen zodanig hoog zijn, dat hierdoor de laagste loonschalen relatief ver boven het minimumloon liggen en sector rijk, waar door ICT-ontwikkelingen, taakverschuivingen en volume- en efficiency-taakstellingen het aantal functies op het laagste functieniveau sterk afneemt.
- Veel sectoren hebben de voormalig in de laagste loonschalen ingedeelde werkzaamheden extern uitbesteed aan private bedrijven. Dit aspect kan onterecht de indruk wekken dat ook de werkzaamheden op de laagste loonniveaus bij de overheid verdwenen zijn: de werkgelegenheid als zodanig is op betreffend functieniveau door de externe uitbesteding niet gedaald.
- Werkzaamheden op het laagste niveau worden in een aantal gevallen samengevoegd met andere werkzaamheden tot een hoger functieniveau. Binnen de sector waterschappen is dit bijvoorbeeld het geval.

Ondanks bovengenoemde factoren die het moeilijk maken om extra banen aan de onderkant te creëren of in te vullen, is er bij diverse overheidssectoren sprake van specifiek beleid op dit terrein. Ter illustratie:

- De Rijksoverheid levert een meer dan proportionele bijdrage in de bestrijding van de jeugdwerkloosheid door het realiseren van 850 jeugdbanen in de periode tot en met 2006.
- Defensie start in 2005 met het realiseren van 225 extra Beroeps Praktijk Vormingsplaatsen (BPV-plaatsen).
- Binnen de sector gemeenten heeft een aantal gemeenten besloten om,

waar elders gesubsidieerd werk wordt teruggedrongen, een bepaald gedeelte van de gesubsidieerde banen bij gemeenten en bij door gemeente gesubsidieerde instellingen, te behouden en nieuwe vormen van gesubsidieerd werk te ontwikkelen. Ook in de sector academische ziekenhuizen zijn in de CAO aparte afspraken gemaakt over in- en doorstroombanen. Het daarbij behorende salaris bedraagt het minimumloon of het minimumloon plus 2,5%.

- In de CAO academische ziekenhuizen is de afspraak gemaakt om lokaal in overleg met de gemeente de mogelijkheden na te gaan om een bijdrage te leveren aan de instroom van allochtonen en aan de bestrijding van jeugdwerkloosheid. De uitkomst hiervan zal in maart 2005 bekend zijn.
- Voor de laagste loonschalen is binnen de sector academische ziekenhuizen de afspraak gemaakt om een EVC-procedure (Erkenning van Verworven Competenties) op te zetten. Deze procedure maakt het mogelijk om ervaring die mensen in werk of vrije tijd hebben opgedaan nauwkeurig af te zetten tegen de eisen van een specifiek mbo-diploma, waardoor vrijstellingen kunnen worden verleend en een opleiding sneller kan verlopen.
- In de sector defensie is sinds de Defensienota 2000 beleid gericht op verjonging van het personeelsbestand. Hiertoe worden relatief meer beroepsmilitairen aangesteld die in hoofdzaak werkzaam zijn in de lagere rangen.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
J. W. Remkes