

3

Vragenuur: Vragen Middendorp

Vragen van het lid Middendorp aan de minister van Justitie en Veiligheid, bij afwezigheid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, viceminister-president, over het bericht "**Rijksambtenaar mag niet langer werken dan AOW-leeftijd**".

De voorzitter:

Dan geef ik nu het woord aan de heer Middendorp voor zijn vraag over het niet langer door mogen werken na de AOW-leeftijd door de rijksambtenaar. De vraag is eigenlijk gericht aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, maar die wordt vandaag vervangen door de minister van Justitie en Veiligheid, die ik van harte welkom heet.

De heer Middendorp.



De heer Middendorp (VVD):

Dank, voorzitter. Ambtenaren zijn belangrijk voor het besturen van ons land. Er zijn duizenden mensen die zich dag in, dag uit bij de overheid inzetten. Als je je hele leven hebt gewerkt voor de publieke zaak, wat denk je dan als je leest dat rijksambtenaren die de AOW-leeftijd hebben bereikt, in de toekomst zullen worden ontslagen?

Voorzitter. Dat kan toch niet waar zijn? Als mensen op hoge leeftijd zelf aangeven dat ze zich voor de publieke zaak willen blijven inzetten, moeten we dat toch toejuichen? Deelt de minister dat uitgangspunt? Zo ja, waarom dan bepalen dat ze moeten worden ontslagen, terwijl ze nu tot na hun 70ste kunnen doorwerken?

Voorzitter. Wat is hier nog aan te doen om te zorgen dat al die mensen die dat zelf willen en nog nuttig kunnen zijn voor de overheid, gewoon bij de overheid kunnen blijven werken? Arbeidsvoorwaarden zijn immers heel belangrijk om mensen zich goed te laten voelen op hun werk. Vooral in sectoren waar we iedereen juist echt nodig hebben is het heel belangrijk dat het kabinet goed kijkt naar wat het kan doen. Meer mensen aantrekken bij de overheid zit niet alleen maar in het salaris. Dat zit ook in de arbeidsvoorwaarden. Vandaag nog kwam Nederland ICT met het bericht dat het ook in de private sector heel moeilijk is om nieuw personeel aan te trekken in de ICT. Er werden ook allemaal voorbeelden gegeven van wat je kan doen. Wat doet het kabinet om juist de arbeidsvoorwaarden de komende tijd bij de tijd te maken en ook te gebruiken in de slag om talent, bijvoorbeeld op het terrein van ICT?

De voorzitter:

Het woord is aan de minister.



Minister Grapperhaus:

Voorzitter. De minister van Binnenlandse Zaken heeft met de vakbonden van de sector Rijk afspraken gemaakt in de cao Rijk 2018-2020 over het al dan niet doorwerken na de

AOW-gerechtigde leeftijd. Die afspraken gaan in per 1 januari 2020. Die afspraken zijn gemaakt met vakbonden en komen voort uit het Strategisch personeelsbeleid Rijk 2025. Daarover heeft de minister van Binnenlandse Zaken op 13 juli 2018 een uitvoerige brief aan de Kamer gestuurd, waarin zij een en ander heeft uiteengezet en gemotiveerd. Ik zal dat hier alleen nog kort herhalen.

Het Rijk wil een aantrekkelijke werkgever zijn voor jong en oud. Het kabinet streeft dan ook naar een evenwichtige verhouding in het personeelsbestand. De gemiddelde leeftijd bij het Rijk schommelt al jaren rond de 47,5 jaar en is daarmee niet een evenredige afspiegeling van werkend Nederland. Dat blijkt ook uit de aan u toegezonden Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2017. Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd blijft mogelijk bij de sector Rijk op basis van overeenstemming tussen werkgever en medewerker en is dus mogelijk als het belang van de dienst daarom vraagt, waarbij ook de persoonlijke omstandigheden van de medewerkers uiteraard worden meegewogen. Op die manier blijft ook noodzakelijke expertise, waarop de heer Middendorp terecht wijst, behouden en beschikbaar.

Overigens is die werkwijze, die dus is overeengekomen met de vakbonden bij het Rijk en waarop de werknemerskant dus echt een input heeft kunnen geven, een werkwijze die nu al geldt bij andere overheids- en onderwijswerkgevers.

De heer Middendorp (VVD):

Ik denk toch dat de richting waar we het nu over hebben eigenlijk de verkeerde is. Je kan zeggen dat het een klein punt is, maar ik denk dat het geen klein punt is als je zelf een verandering ziet in de manier waarop je door je werkgever bekeken wordt als je op de AOW-leeftijd komt. Dat is één. Daarom vraag ik eigenlijk wat het kabinet doet om de arbeidsvoorwaarden veel meer bij de tijd te maken. Vraag het kabinet aan ambtenaren, bijvoorbeeld in kritische sectoren als de ICT, hoe we arbeidsvoorwaarden kunnen gebruiken om mensen aan te trekken?

Minister Grapperhaus:

Een heel terecht punt. Dat is juist meegenomen in de onderhandelingen die voorafgingen aan de cao Rijk 2018-2020, waaruit onder andere deze afspraak is voortgekomen. Nogmaals, die maakt deel uit van een aantal strategische afspraken in personeelsbeleid dat tussen de bonden en het Rijk is overeengekomen. Ik sloot net ook af met de zin dat het ook zeker de bedoeling is, juist door deze afspraken, om de expertise goed te behouden en tegelijkertijd een evenwichtiger personeelsbestand te krijgen.

De heer Middendorp (VVD):

Ik vraag de minister om een aantal voorbeelden te geven van de strategische acties die genomen zijn waarin de richting van wat het kabinet doet, eigenlijk veel beter klinkt. Dus niet zo: we gaan mensen in principe ontslaan als ze de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Maar zo: we hebben ook in de onderhandelingen gezorgd dat dit en dit en dit punt in de arbeidsvoorwaarden bij de tijd worden gemaakt, en daarmee gaan wij werken bij het Rijk aantrekkelijker maken.

Minister Grapperhaus:

Laat er in de eerste plaats geen misverstand over bestaan: van ontslag is niet zozeer sprake; het is het eindigen van rechtswege bij de AOW-gerechtigde leeftijd. Ik zeg toe dat ik dit punt doorgeleid naar mijn collega van Binnenlandse Zaken. Dit betreft een cao die zij tot in details met de vakbonden heeft uitonderhandeld. Ik zou mij anders iets te veel op haar terrein begeven. Het lijkt mij dus het beste als zij er in een korte brief op terugkomt. Ik wil toch wel verklappen dat u al een aantal zaken in de brief van 13 juli vindt. Maar ik stel voor dat zij waar nodig aanvullend een brief stuurt.

De heer Middendorp (VVD):

Dank daarvoor, zeg ik via u, voorzitter, tegen de minister. Ik kijk daar zeer naar uit. Ik heb de brief natuurlijk ook gelezen waar de minister net wat over verklapte. Ik zou dan wel graag willen zien dat de focus ligt op wat er gedaan is om arbeidsvoorwaarden echt als instrument in te zetten om mensen aan te trekken.

Minister Grapperhaus:

Ik geef dat mee aan de collega. Dat lijkt me een heel reëel punt.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Middendorp.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

De Belastingdienst, inspectiediensten; we kampen allemaal met arbeidstekorten, een tekort aan mensen die we keihard nodig hebben. We hebben ook gezien welke desastreuze gevolgen het had toen we mensen met veel geld de deur uit lieten lopen bij de Belastingdienst. We hebben toch tekorten? Waarom zou dit kabinet niet de ruimte willen geven aan ambtenaren die de wil hebben om door te gaan? Waarom zou dit worden geblokkeerd door het gewoon van rechtswege af te laten lopen?

Minister Grapperhaus:

Hier zit nou net het punt: het goede van deze afspraken in de cao is dat de werknemer en de werkgever samen vaststellen dat het in het dienstbelang is om dit te doen, en dat er toch ook rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de betreffende medewerker. Dat is in de brief uitvoeriger uiteengezet. Enerzijds is er stimulerend beleid. Anderzijds wordt ervoor gezorgd dat de werkbeleving voorop blijft staan; dat staat letterlijk in de brief. Dan kunnen we mensen dus echt inzetten waar we ze nodig hebben, ook na het pensioen, maar tegelijkertijd rekening houden met de dienstbelangen en de persoonlijke situatie.

De voorzitter:

Dank u wel.