



Van CAO-actiecomités  
in standby-modus  
naar doorkijkjes  
in het personeels-  
bestand Rijk

---

---

**NIEUWSBRIEF KADER  
JUNI 2018**

---

AC RIJKSVAKBONDEN

---

**IN DEZE NIEUWSBRIEF:**

- Onderhandelen, actievoeren, onderhandelen en...
- Werkgever en vakbonden naar de Arbitragecommissie
- Rijksbrede pilot 'replaceren'
- Wist je dat..?
- Doorkijk in het personeelsbestand Rijk

---

---

**KADER**

**NIEUWSBRIEF**

## Inleiding

# Van CAO-actiecomités in standby-modus naar doorkijkjes in het Rijk

Deze juni-maand staat in het teken van het CAO-onderhandelings-overleg. Naast de CAO is er in deze Kaderbrief informatie over de rijksbrede eenjarige pilot 'interdepartementaal remplaceren' en geven we een inkijkje bij de Belastingdienst.

Werkgever en vakbonden stappen namelijk naar de Arbitrage-commissie vanwege een geschil over wel/niet behoud van de Vaste Toelage Onregelmatige Diensten bij functiewisseling (in een functie zonder onregelmatige dienst).  
Tot slot een doorkijk in het personeelsbestand van de sector Rijk.

Veel leesplezier en voor straks fijne zomervakantie toegewenst!

*AC Rijksvakbonden*

## Inhoudsopgave

Onderhandelen, actievoeren, onderhandelen en...	PAGINA	3
Werkgever en vakbonden naar de Arbitragecommissie	PAGINA	4
Rijksbrede pilot 'remplaceren'	PAGINA	5
Wist je dat..?	PAGINA	6
Doorkijk in het personeelsbestand Rijk	PAGINA	7

### AC Rijksvakbonden

- NCF
- Justitievakbond JUVOX
- VPW
- VCPS
- De Unie

Deze vijf vakbonden, allen binnen de sector Rijk, hebben besloten om heel nauw samen te werken onder de naam AC Rijksvakbonden.

AC Rijksvakbonden is een onderdeel van de vakorganisatie Ambtenarencentrum.

#### NCF

Strevelsweg 700 / 305  
3083 AS Rotterdam  
Telefoon: (010) 410 16 58  
E-mail: mijnncf@ncf.nl  
Website: www.ncf.nl

#### Justitievakbond Juvox

Ametisthorst 20, Kamernummer 107  
2592 HN 's-Gravenhage  
Telefoon: (070) 315 51 18  
E-mail: hoofdkantoor@juvox.nl  
Website: www.juvox.nl

#### VPW

Snouckaertlaan 32  
3811 MB Amersfoort  
Telefoon: (033) 465 06 91  
E-mail: info@vpwnet.nl  
Website: www.vpwnet.nl

#### VCPS

Ametisthorst 20  
2592 HN Den Haag  
Telefoon: (070) 315 51 24  
Email: bestuurvcps4@hotmail.com  
Website: www.vcps.nl

#### De Unie

Multatulilaan 12  
4103 NM Culemborg  
Telefoon: (0345) 85 19 63  
Email: info@unie.nl  
Website: www.unie.nl

# Onderhandelen, actievoeren, onderhandelen en...

**Het begon eind vorig jaar.**

**Het werd door de vakbonden afgebroken in april 2018.**

**En er volgde een uitleg van minister Ollongren begin mei.**

Waar gaat dit over? Inderdaad, de CAO-onderhandelingen met onder meer de looneis van 3,5% voor 2018.

## **Barricades van minister Ollongren**

Want wat meldde de minister begin mei?

- Dat er een beperkte loonruimte bij het Rijk is.
- Dat er een gat is tussen de financiële mogelijkheden en de looneis van de vakbonden.
- Dat de loonruimte vervolgens verder beperkt wordt door de ontwikkelingen in de markt.
- Dat de loonstijgingen in de markt lager lijken uit te komen dan nog bij de opstelling van het Regeerakkoord werd verwacht.

Is dat alles? Nee. De minister wierp nog een aantal barricades op:

- Dat de loonruimte verder naar beneden wordt gedrukt door de stijging van de ABP-pensioenpremie.
- Dat het kabinet te maken heeft met de gevolgen van de Brexit.
- Dat het kabinet ook te maken heeft met de dalende aardgasbaten
- Dat ... ga zo maar door.

## **Ambtenaren weer sluitpost rijksbegroting?**

Een salarisverhoging komt niet vanzelf. Dat is duidelijk. Maar worden ambtenaren wederom de sluitpost van het kabinet? Nee toch! En daarom moeten we de minister laten voelen dat het de ambtenaren menens is: acties. Acties die druk moeten uitoefenen. Acties die zichtbaar zijn. Acties die eind mei op stoom kwamen. En acties die erin resulteerden dat zaken bij de minister toch vloeibaar werden. Minister Ollongren komt net voor de maand juni met een loonbod.

## **Geen jubelbod – wel een ‘laat’ begin**

Een jubelbod? Nee, dat niet. Dit bod ligt nog ver weg van onze eis. Want de minister biedt 7% over een looptijd van 3 jaar, te beginnen met 2,75% vanaf 1 juli 2018. Maar wel een bod dat voldoende openingen biedt om verder te onderhandelen.

Kortom: we zijn er nog niet. Maar voor elk begin geldt een eerste stap. Gaat het toch niet? Dan staan de actiecomités in de zomer weer paraat. Die staan nu even in de standby-modus maar kunnen elk moment weer geactiveerd worden. Net zoals jij. Want samen komen is een begin; samenblijven is vooruitgang; maar samenwerken betekent succes!

# Werkgever en vakbonden naar de Arbitragecommissie

Geschil over wel/niet behoud van de Vaste Toelage Onregelmatige Diensten bij functiewisseling (in functie zonder onregelmatige dienst)

## Wat is er aan de hand?

Het IPRA (Interdepartementaal Platform Rechtspositie & Arbeidsvoorwaarden) stelt dat de vaste toelage is gekoppeld aan een functie in onregelmatige dienst. De toelage eindigt vervolgens bij een functiewisseling waarbij geen sprake meer is van een onregelmatige dienst. Aldus IPRA.

## Wat vindt de werkgever Belastingdienst?

Dat de huidige regelgeving voor een vaste toelage voor onregelmatige dienst voor medewerkers van 55 jaar en ouder onjuist in de Belastingdienst wordt toegepast op medewerkers na een functiewisseling zonder onregelmatige diensten. Gevolg? De Belastingdienst wil de toeslag intrekken indien een medewerker een andere functie gaat uitvoeren zonder onregelmatige diensten

## Om welke regelgeving gaat het?

Het gaat om artikel 17 lid 4 BBRA. '(...) afwijking van het bepaalde in het eerste en het tweede lid ontvangt de ambtenaar met ingang van de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt een vaste toelage, mits hij op dat moment gedurende ten minste 5 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in het eerste lid heeft genoten (...)'

In de regelgeving is niet expliciet beschreven of de medewerker van 55 jaar of ouder de vaste onregelmatigheidstoelage mag behouden bij een wijziging van functie waar geen recht op onregelmatigheidstoelage geldt. De enige voorwaarde is dat de medewerker in de laatste vijf jaar zonder wezenlijke onderbreking onregelmatige diensten heeft verricht. De hoogte van de toelage wordt daarop gebaseerd.

## Wat vinden de vakbonden?

Er is geen sprake van veranderde regelgeving maar van een verschil in interpretatie over de uitvoering. De vaste TOD is 'ingevoerd' met het staatsblad van 1992/171. De motivering is dat het irrelevant is of al dan niet daadwerkelijk nog onregelmatige dienst wordt verricht. Dat is nog steeds geldend recht.

Daarnaast wordt binnen de Belastingdienst al 25 jaar lang de regeling zo toegepast dat medewerkers deze vaste toelage behouden indien zij een functie gaan uitoefenen zonder onregelmatige diensten. Er is zelfs een aanvullende afspraak gemaakt over het van onregelmatigheidsfunctie wisselen in de leeftijd tussen 52 en 55 jaar in verband met de opbouw van de vaste TOD. Ook daaruit blijkt de intentie dat de vaste TOD vanaf 55 jaar niet functie- maar persoonsgebonden is. Kortom, vooralsnog zien de vakbonden geen juridisch valide reden voor het standpunt dat de vaste TOD voor medewerkers van 55 jaar en ouder bij een functiewijziging moet komen te vervallen.

## Advies- en Arbitragecommissie moet uitspraak doen

De Belastingdienst ziet dit anders. Werkgevers en vakbonden komen er met elkaar dus niet uit. Om de kwestie niet nog langer te laten duren, gaan ze gezamenlijk naar de onafhankelijke Advies- en Arbitragecommissie (AAC). Deze procedure kan een aantal maanden in beslag nemen. Tot die tijd blijft de huidige TOD 55+ bij de Belastingdienst ongewijzigd.

# Rijksbrede pilot 'replaceren'

**Wist je dat ook medewerkers die geen VWNW-kandidaat zijn, zich kunnen aanmelden voor de rijksbrede pilot 'replaceren'? Want stelt een medewerker zijn functie ter beschikking en wordt er vervolgens een passende verplichte VWNW-kandidaat gevonden om die werkplek in te nemen, dan kan deze medewerker bijvoorbeeld in aanmerking komen voor een stimuleringspremie.**

Elke geïnteresseerde medewerker kan zich sinds 1 maart 2018 aanmelden om als remplaçant te dienen. Het is echter afhankelijk of er ook een verplichte VWNW-kandidaat te vinden is die de functie van een medewerker kan uitvoeren, of dit daadwerkelijk tot een match leidt.

Informatie over werkwijze en aanmelding vind je op [mobiliteitsbank.nl/onderwerpen/actief-met-je-carriere/pilot-replacantenmakelaar](http://mobiliteitsbank.nl/onderwerpen/actief-met-je-carriere/pilot-replacantenmakelaar).

## **De remplaçantenmakelaar**

Vanaf 1 maart 2018 is er gestart met een experiment om interdepartementaal replaceren te bevorderen: de rijksbrede pilot 'replaçantenmakelaar'. Deze remplaçantenmakelaar moet de onbekendheid weg nemen bij (interdepartementaal) replaceren en matches tot stand brengen tussen geïnteresseerden en verplichte VWNW-kandidaten.

## **De afspraak luidt als volgt:**

'Er wordt een rijksbrede pilot gestart met de rol van 'replaçantenmakelaar', onderdeel van de mobiliteitsorganisaties, die onbekendheid weg moet nemen bij (interdepartementaal) replaceren en matches tot stand brengt tussen geïnteresseerden en verplichte VWNW-kandidaten. Iedere medewerker kan zich aanmelden om als remplaçant te dienen. De remplaçantenmakelaar heeft zicht op de functies van de kandidaat-replaçanten en

de verplichte VWNW-kandidaten en zorgt voor individuele matching tussen de kandidaat-replaçant en de verplichte VWNW-kandidaat. De remplaçantenmakelaar draagt waar mogelijk meerdere geschikte verplichte VWNW-kandidaten voor aan het bevoegd gezag van de kandidaat remplaçant en motiveert de geschiktheid van de verplichte VWNW-kandidaat voor de functie. Het bevoegd gezag van zowel de kandidaat-replaçant als van de verplichte VWNW-kandidaat stemmen in met replaceren, tenzij zij gemotiveerd aangeven waarom het verzoek tot replaceren wordt afgewezen. Na een jaar zal door het SOR (Sector Overleg Rijk) worden geëvalueerd welke bijdrage de remplaçantenmakelaar levert aan het voorkomen en oplossen van overtolligheid. Bij die evaluatie wordt ook betrokken het aantal aanmeldingen ten opzichte van het aantal gemaakte matches.'

## **Let op:**

De pilot duurt 1 jaar en wordt daarna geëvalueerd. Afhankelijk van de uitkomsten van de evaluatie wordt dit dan onderdeel van het Van-Werk-Naar-Werk-beleid of wordt het beëindigd. Dit betekent dat medewerkers die na de datum van 1 maart 2019 willen vertrekken eerst de evaluatie moeten afwachten om

te bezien of deze pilot een structureel onderdeel wordt van het Van-Werk-Naar-Werk-beleid.

Overigens stond deze afspraak ook vermeld in de AC Rijksvakbonden Ledennieuwsbrief van juni 2017. Klik [hier](#).



## Wist je dat...

- **in 2017 17.030 rijksambtenaren van 57 jaar en ouder gebruik maakten van de PAS-regeling?**

Dit is 53% van de PAS-gerechtigden. Mannen maken hier meer gebruik van dan vrouwen. Ambtenaren in de lagere schaal (1-4) en de hoge schalen (14-16) maken hiervan minder gebruik.

- **de gemiddelde leeftijd bij het Rijk sinds 2015 schommelt rond de 47,5 jaar?**
- **er een rijksbreed Kennispunt Financiële Rechtspositie is?**

Medewerkers van diverse departementen, zo ook het Ministerie van Financiën, kunnen hier terecht voor korte inhoudelijke vragen over de financiële rechtspositie.

De Helpdesk is te bereiken via het nummer 06-52 40 63 98 op:

- maandag tussen 9.00 en 12.00 uur
- woensdag tussen 14.00 en 17.00 uur
- vrijdag tussen 9.00 en 12.00 uur

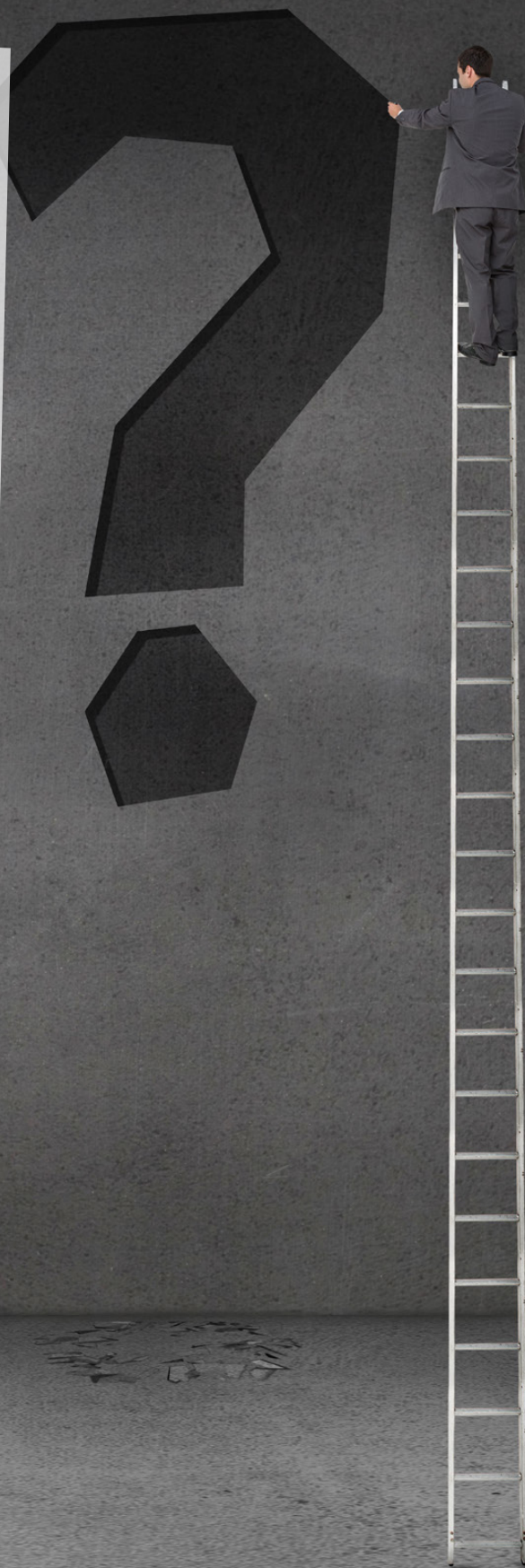
Meer info? Klik [hier](#).

- **de Summerschool van het A&O Fonds Rijk ook in 2018 weer start?**

Deze Summerschool wordt georganiseerd door het A&O Fonds Rijk op initiatief van de vakbonden binnen de Rijksoverheid (waaronder dus AC Rijksvakbonden). De Summerschool is gericht op bewustwording van en reflectie op de eigen loopbaan, persoonlijke ontwikkeling en het nemen van regie. De Summerschool is een proeverij van trainingen (zie ook [hier](#)) die na de zomer van start gaan.

- **Dat er een 'Doorkijk in het personeelsbestand Rijk' door de rijksoverheid is gepubliceerd?**

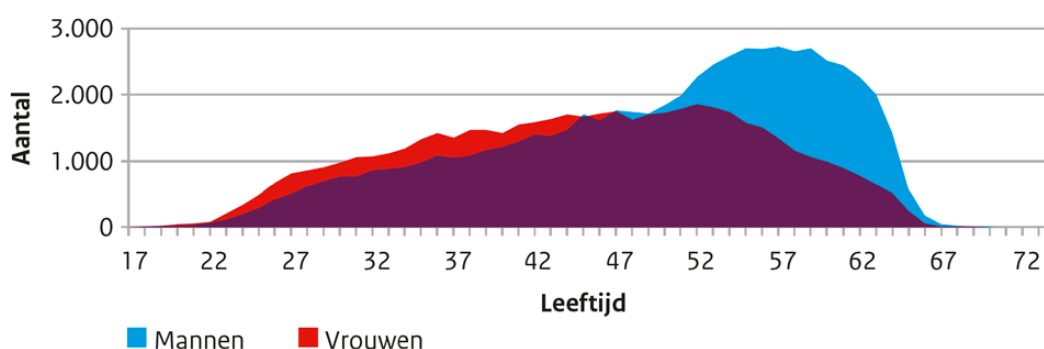
P-Direkt is de bron. Op de volgende pagina's worden een aantal punten uitgelicht.



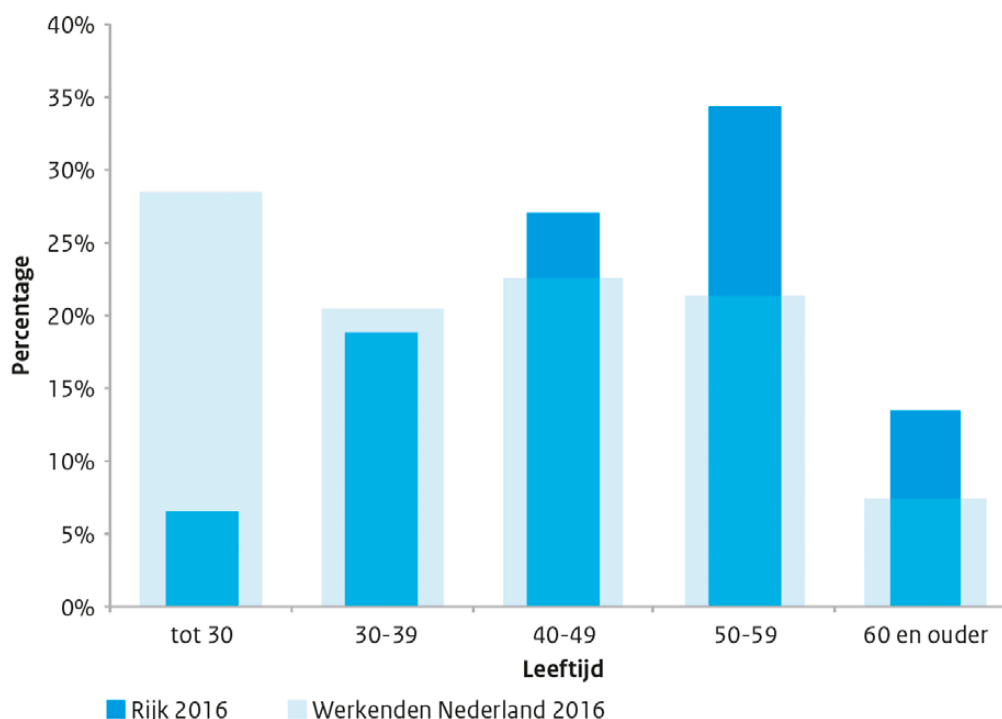
# Doorkijk in het personeelsbestand Rijk

Bron: P-Direkt

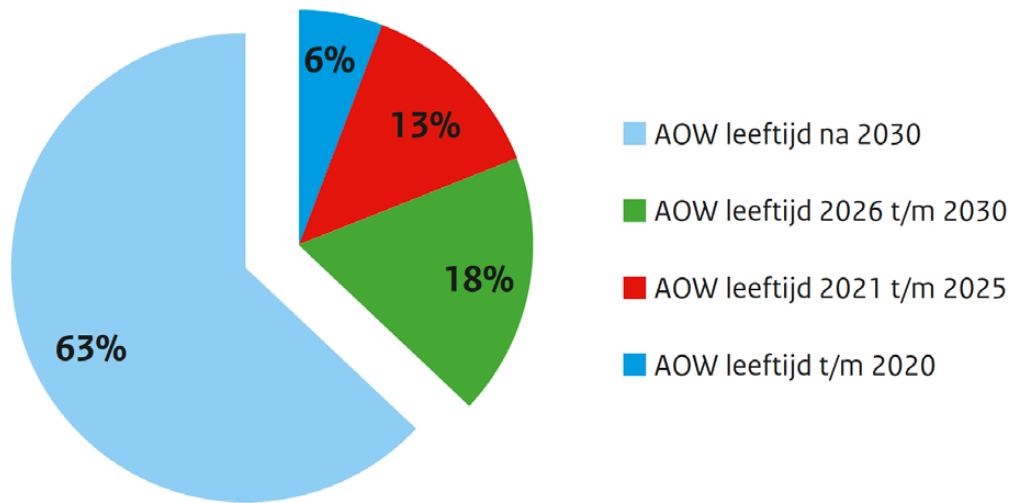
Binnen 15 jaar zal het aandeel vrouwen en mannen bij de Rijksoverheid redelijk gelijk zijn.



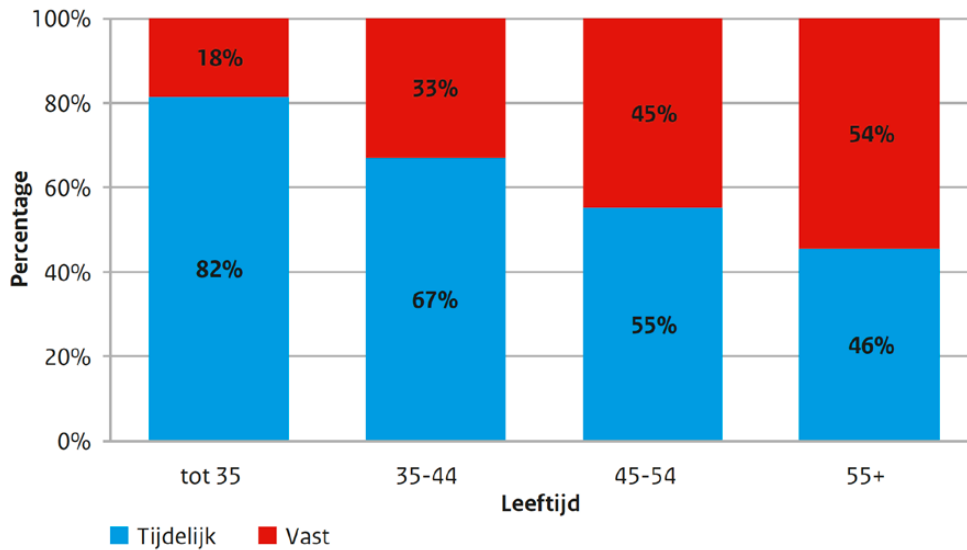
Het Rijk heeft vergeleken met de werkende beroepsbevolking een verouderd personeelsbestand.



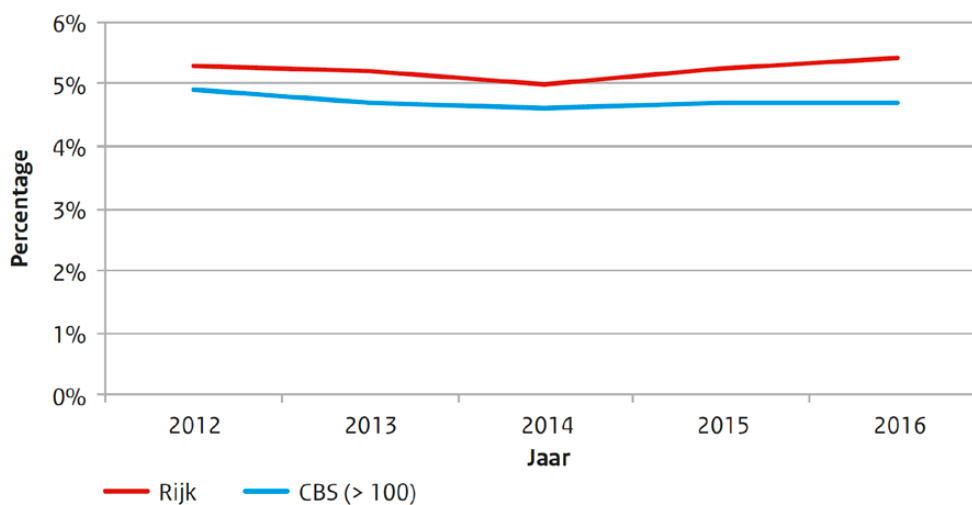
Binnen 15 jaar gaat 1 op de 3 ambtenaren met pensioen.



Van de instromers hebben vooral jongeren een tijdelijk contract.



Het ziekteverzuim bij het Rijk is hoog.





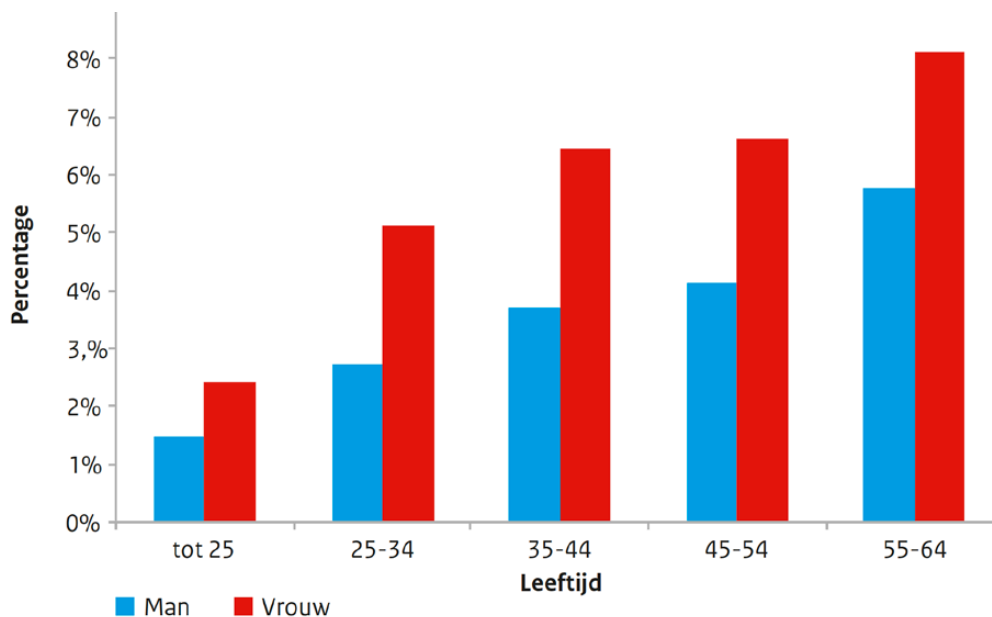
Gemiddeld 5,4% voor de rijksdienst in 2017. Bij het Ministerie van Financiën is dit 5,9%, bij I&M 4,5% en bij V&J (excl. Rechtspraak) 6,3%

Opvallend is dat klachten over fysieke werkomstandigheden de laatste twee jaar sterk toenemen. Het gaat dan met name om computerwerk en herhaling van dezelfde handelingen.

Werkkenmerken die vooral samenhangen met bovengemiddeld verzuim zijn: conflicten op de werkvloer, weinig autonomie, lage sociale steun van de leidinggevende en fysiek belastend werk.

Rijksbreed onderzoek naar verschillen tussen onderdelen met een relatief hoog en laag verzuim loopt momenteel nog.

### Het ziekteverzuim bij het Rijk neemt toe naarmate de leeftijd toeneemt.



### Ziekteverzuim bij het Rijk neemt af naar mate de inschaling toeneemt.

