

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

(ROP.01.00143 – Z.1136.1; 27 juni 2001)

AANBEVELING VAN DE ROP AAN DE SECTOREN INZAKE DE ARBEIDSMARKT VAN DE OVERHEID¹:

INVESTEREN IN MENSEN

Primaat bij de sectoren

In deze aanbeveling doet de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) suggesties voor het versterken van de sectorale arbeidsmarktpositie aan sociale partners betrokken bij sectoraal overleg. De ROP beseft uiteraard dat de situatie in de sectoren verschillend is en dat het aan de partijen in de sectoren is om zelf te bepalen hoe de arbeidsvoorwaarden vorm krijgen. Voorafgaand aan de richtinggevende uitspraken geeft de ROP zijn zienswijze op de aantrekkingskracht van de overheid als werkgever.

De overheid is een aantrekkelijke werkgever

Honderdduizenden ambtenaren leveren dagelijks hun bijdrage aan het functioneren van de samenleving. Zij verrichten een onmisbare en maatschappelijk bijzonder relevante prestatie. De aantrekkelijkheid van het werken bij de overheid wordt door een veelheid van factoren bepaald. Over het algemeen wordt het werk als voldoende uitdagend beschouwd. De meerwaarde wordt onder meer ervaren in het zich dienstbaar maken aan de samenleving. Wat de arbeidsvoorwaardenontwikkeling betreft bevindt de overheid zich op een belangrijk moment. De sectoren bezinnen zich op hun aantrekkelijkheid als werkgever, zowel voor het zittende als voor nieuw aan te trekken personeel. Bij die aantrekkelijkheid spelen materiële en immateriële factoren een rol. Op enkele - overigens belangrijke - uitzonderingen na, kunnen de arbeidsvoorwaarden van de overheid de vergelijking met die in de marktsector doorstaan. Wel is blijvende aandacht nodig om deze positie vast te houden en zijn op onderdelen zaken te verbeteren. In dat kader bevat deze aanbeveling richtinggevende uitspraken over innovatie, scholing en employability, de balans tussen arbeid en privé-leven, het in dienst nemen van mensen die nu (nog) niet betaald werken, het verbeteren van de mogelijkheden om langer te werken, werkdrukvermindering, het beperken van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en modernisering van het beloningsbeleid.

Aantrekkingskracht behouden en op onderdelen vergroten

Gezien de spanningen op de arbeidsmarkt en de vervangings- en uitbreidingsvraag, is het van belang om de aantrekkingskracht van de overheid te behouden en op onderdelen te vergroten. De sociale partners, verenigd in de ROP, stellen zich gezamenlijk ten doel om zittende werknemers voor de overheid te behouden en voldoende nieuwe werknemers aan te trekken. Voor beide groepen zal de combinatie van arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden in de ruimste zin van het woord, blijvend motiverend moeten zijn.

Evenwichtig arbeidsvoorwaardenpakket

De ROP is van mening dat de overheid, behalve in het algemeen adequate primaire arbeidsvoorwaarden, aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden kent, met name wat de mogelijkheden betreft om werk en privé-leven te combineren.

Om de arbeidsmarktpositie van de overheid in meerjarenperspectief te versterken zal de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte zo effectief mogelijk moeten worden ingezet.

Nagedacht zal moeten worden over een goed gedoseerde combinatie van maatregelen, waarbij de algemene loonontwikkeling en specifieke en inhoudelijke maatregelen een goede balans vormen. Om maximaal effect te sorteren dienen de maatregelen de sectoren voldoende mogelijkheden te bieden om te differentiëren. De ROP onderscheidt de volgende clusters van te versterken elementen.

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

(ROP.01.00143 – Z.1136.1; 27 juni 2001)

Te versterken elementen

- *Innovatie*

Op het gebied van Human Resources Management, management en sturing en ICT acht de ROP een verdergaande vernieuwingsslag nodig. Een vernieuwingsslag maakt het mogelijk om de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren en tegelijk het werk aantrekkelijker en uitdagender te maken. Innovaties zullen de arbeidsverhoudingen en de arbeidsinhoud als het ware van binnenuit vernieuwen.

- *Scholing en employability*

Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen alsmede hogere eisen die worden gesteld aan de publieke dienstverlening vragen om goed opgeleide werknemers. Het gaat hierbij om maatregelen gericht op het in stand houden en verbeteren van de inzetbaarheid van de werknemers in de huidige functie, maar ook om maatregelen gericht op een verbetering van hun arbeidsmarktpositie. De sociale partners in de ROP vinden, net als de Stichting van de Arbeid², dat iedere werknemer in beginsel het recht moet krijgen op een persoonlijk ontwikkelingsplan. De opleidingsbudgetten die werkgevers hiervoor beschikbaar stellen/reserveren, dienen voldoende te zijn voor het realiseren - via maatwerk - van de vereiste scholing en ontwikkeling van alle medewerk(st)ers, ongeacht leeftijd, functie of rang. In een recent advies over employabilitybeleid³ beveelt de Stichting van de Arbeid bovendien aan om bredere afspraken in dit kader te maken, goede voorlichting te geven en mobiliteit te bevorderen door het opzetten van vacaturebanken. Verschillende sectoren, waaronder de sectoren Rijk, Onderwijs en HBO, kennen overigens al een vacaturebank.

- *Balans arbeid en privé-leven*

Het rapport “De arbeidsmarkt in de collectieve sector”⁴ constateert terecht dat de overheid op het terrein van arbeid en zorg beter scoort dan de marktsector. Het bieden van goede mogelijkheden om arbeid en zorgtaken te combineren, blijft ook de komende jaren actueel. In lijn met het rapport acht de ROP het van belang voor de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt om delen van de arbeidsreserve te stimuleren betaalde arbeid te verrichten en het zittend personeel betere mogelijkheden te geven meer uren te werken. Concrete maatregelen om arbeid en privé-leven in balans te brengen verschillen van sector tot sector. De ROP beveelt aan in sectoren waar dit nog niet geregeld is, afspraken te maken over: kinderopvang, waar nodig 24-uursopvang; buitenschoolse opvang; betaald ouderschapsverlof; langdurig zorgverlof; mogelijkheden voor doorbetaald calamiteitenverlof; verlofsparen; deeltijdpensionering; aangepaste werktijden voor oudere werknemers; keuzemogelijkheden om arbeidsvoorwaarden beter af te stemmen op de individuele omstandigheden (cao à la carte).

- *Werkdrukvermindering, beperken ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid*

Beperking van de arbeidsuitval vanwege ziekte en arbeidsongeschiktheid is een wezenlijk onderdeel van goed werkgeverschap en is zowel in het belang van werkgevers als van werknemers. Beperking van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid levert voorts een belangrijke bijdrage aan de reductie van de spanningen op de arbeidsmarkt. Goede arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en een vermindering van de werkdruk hebben een belangrijke preventieve werking. Door leeftijdsbewust personeelsbeleid kan de participatie van oudere werknemers worden vergroot.

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

(ROP.01.00143 – Z.1136.1; 27 juni 2001)

Zoals gezegd wordt de aantrekkelijkheid van de overheid als werkgever bepaald door een groot aantal factoren. Binnen het totale arbeidsvoorwaardenpakket vormt de primaire beloning een belangrijke factor. Sociale partners, verenigd in de ROP, zijn voorstander van een verantwoorde loonontwikkeling, die is gebaseerd op de sociaal-economische mogelijkheden voor verbetering van arbeidsvoorwaarden. Deze mogelijkheden worden mede bepaald door de algemene sociaal-economische situatie, de sectorale ontwikkelingen en de ontwikkeling van de prijzen. Om de wervingspositie van de overheidssectoren op peil te houden is een marktconforme loonontwikkeling noodzakelijk. Op onderdelen is een inhaalslag nodig.

In een aantal sectoren is niet alleen beloningsdifferentiatie maar ook functiedifferentiatie nodig. Hierdoor kan het loopbaan- en carrièreperspectief verbeteren en kan de arbeidsmarktpositie van de sector worden versterkt.

De individualisering van de maatschappij heeft zijn weerslag op de arbeidsvoorwaarden in brede zin. Om de arbeidsmarktpositie van de overheid te versterken zal een zekere differentiatie op het terrein van beloningsbeleid noodzakelijk zijn. Vertrekpunt is daarbij een op de functie afgestemde beloningssystematiek, waarbij beloningsverschillen kunnen worden gemotiveerd op grond van transparante en objectieve criteria.

Financiële middelen

Sociale partners, verenigd in de ROP, nemen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het versterken van de arbeidsmarktpositie van de overheid. Binnen de overheidssectoren zal een groot aantal uiteenlopende maatregelen gelijktijdig moeten worden genomen om de werknemers blijvend te motiveren en concurrerend te blijven met de marktsector. De ROP acht het van doorslaggevend belang dat de sectoren over voldoende financiële middelen beschikken om deze doelen te bereiken. Waar bij de bepaling van het budget een vergelijking wordt gemaakt met ontwikkelingen in de marktsector, is essentieel dat daarbij alle relevante beloningselementen zoals die zich in de markt voordoen, worden meegenomen.

Wanneer de overheid besluit tot fiscale facilitatie van arbeidsvoorwaarden, dient volgens de ROP te worden gewaarborgd dat de desbetreffende regeling ook toepasbaar is op de collectieve sector. Leent het karakter van de regeling zich hier niet voor - bijvoorbeeld bij fiscale facilitatie van prestatiebeloning - dan dienen de middelen anderszins aan de arbeidsvoorwaardenruimte van de overheidssectoren te worden toegevoegd. Voor de kwaliteit van het overheidsapparaat is het immers essentieel dat de arbeidsvoorwaardenruimte van de overheid toereikend is om blijvend te kunnen investeren in de mensen die er werken.

¹ Onder "overheid" worden de overheids- en onderwijssectoren verstaan, die zijn vertegenwoordigd in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP). Onder "ambtenaren" worden de werknemers in de overheids- en onderwijssectoren verstaan.

² Stichting van de Arbeid: "Er is meer nodig. Aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001". 7 februari 2001.

³ Stichting van de Arbeid: "Werk maken van employabilitybeleid!". 14 maart 2001.

⁴ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: "De Arbeidsmarkt in de collectieve sector. Investeren in mensen en kwaliteit". Februari 2001.