Inzetbrief CNV Publieke Zaak
Rijksoverheid CAO 2011

Inleiding
Het jaar 2011 en de daaropvolgende jaren zullen, als het aan de politiek ligt, in het teken staan van soberheid en bezuinigingen binnen de overheid. De economie zal naar verwachting de komende jaren echter voorzichtig uit het dal klimmen en de laatste werkloosheidscijfers tonen aan dat er langzaamaan een kentering plaatsvindt van het aantal werklozen in Nederland.
Het regeerakkoord meldt dat grote bezuinigingen op de overheid voor de deur staan, maar ook dat de economie weer gestimuleerd moet worden. CAO-afspraken zullen dan ook voornamelijk gericht zijn op loonafspraken ten behoeve van koopkrachtbehoud van werknemers en op werkgelegenheid.
Ook de Rijksoverheid staat een spannende tijd te wachten. De CAO moet worden vernieuwd, in een politieke en economische onduidelijke situatie. Welke kant het politiek, dan wel economisch gezien, op gaat is moeilijk in te schatten maar zal wel een belangrijke rol in de onderhandelingen spelen.
Toch wil CNV Publieke Zaak ook een inhoudelijke CAO agenda aanleveren, waarin niet alleen wordt gekeken naar de – financiële - positie van de Rijksoverheid op dit moment, maar ook naar de rijksoverheid van morgen. Wat wordt daarvan verwacht en gevraagd en hoe moet hier op het gebied van personeelsontwikkeling en arbeidsvoorwaardenbeleid op worden geanticipeerd.
Verder willen wij ook nadrukkelijk stil staan bij de mate waarin CAO-afspraken uit het verleden op een bevredigende manier gerealiseerd zijn. Een aantal van deze afspraken komen verderop in de inzet apart terug. Daarnaast willen wij in het bijzonder aandacht vragen voor het belang en de positie van medezeggenschappers en de ontwikkeling van arbeidsmarkt-convenanten.

1. Looptijd

- CNV Publieke Zaak wil een CAO voor de periode van 1 jaar afspreken.

Gezien de onzekere economische en politieke situatie achten wij het in principe niet wenselijke en redelijk om afspraken te maken die verder in de toekomst liggen.

2. Loonontwikkeling

Loon
- CNV Publieke Zaak wil minimaal de koopkracht van haar leden gegarandeerd zien.

Dit houdt in dat wij inzetten op een loonontwikkeling die tenminste uitkomt op het verwachte inflatieniveau voor 2011, waarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met kostenstijgingen op het gebied van ziektekostenpremies, kinderopvang, pensioenpremies e.d..

Ontwikkeling Loongebouw
- CNV Publieke Zaak wil in de nieuwe CAO concrete afspraken maken over de vorm en inhoud van het nieuwe loongebouw en de datum waarop het nieuwe loongebouw wordt ingevoerd. De invoeringsdatum moet vallen binnen de looptijd van de nieuwe CAO.

In de huidige CAO zijn al principeafspraken gemaakt over de noodzaak van de invoering van een nieuw loongebouw. Deze invoering is destijds afhankelijk gemaakt van de economische ontwikkelingen. Wij zijn van mening dat langer wachten met de aanpassing van het loongebouw, zeker voor de lagere schalen en met het oog op de ontwikkeling van een nieuw functiegebouw Rijk, zeer ongewenst is.

3. Werkzekerheid

Werkgelegenheid

- CNV Publieke Zaak wil een concrete werkzekerheidgarantie afspreken voor de looptijd van deze CAO, bestaande uit de garantie dat geen aanvullende ontslagen zullen vallen, bovenop de al vastgestelde fte-taakstelling Balkenende IV.

CNV Publieke Zaak constateert dat de druk vanuit het nieuwe kabinet op de Rijksoverheid als werkgever groot is om te krimpen in het personeelsbestand. Het nieuwe kabinet kondigt maatregelen aan om het aantal Rijksambtenaren verder te verminderen. Wij zijn van mening dat de werkgever een verantwoordelijkheid richting haar medewerkers heeft om de gevolgen van deze maatregelen op een goede en sociale manier op te vangen.
Uitgangspunt moet hierbij zijn dat niemand gedwongen met ontslag wordt gestuurd en dat de gewenste krimp wordt opgevangen door natuurlijk verloop en het begeleiden van werknemers van werk naar werk.

Mobiliteit

Als het bestaande werk verandert of verdwijnt, wordt de overgang naar ander werk urgent. De beste manier voor de werkgever om de bovengenoemde werkgelegenheidsgarantie in te vullen, is met een zo optimaal mogelijke inzetbaarheid van het bestaande personeel binnen de Rijksoverheid. Hoe beter medewerkers zijn en worden opgeleid, hoe meer kansen om van werk naar werk geholpen te worden.
In de volgende paragraaf geven wij aan hoe aan dit kwalitatieve aspect volgens CNV Publieke Zaak invulling gegeven moet worden, in het bredere speelveld van scholing, ontwikkeling, vakmanschap en het benutten van professionele ruimte.

4. Vakmanschap en professionaliteit

- CNV Publieke Zaak pleit voor het maken van concrete afspraken over de wijze waarop in de Rijkssector verdere invulling gegeven wordt aan het advies van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) over beroepscodes.[1]

Beroepstrots is al langere tijd één van de hoofdthema's van CNV Publiek Zaak. Hiermee bouwen we verder op eerdere thema's zoals plezier in werk, slimmer werken en ambtelijke status. Vertaald naar de Rijkssector houdt dit in dat wij met u willen werken aan een zo goed mogelijke invulling van de professionele ruimte, zoals beschreven in het ROP-advies. Een belangrijk instrument hiervoor is in onze ogen het toevoegen van een structureel element over vakmanschap en professionaliteit aan de diverse vormen van werk- en collegiaal overleg. Een goede werkwijze hiervoor is al beschreven in het al eerder genoemde ROP-advies uit 2008 aan de minister van BZK.

[1] "Professioneel handelen in het publieke domein: Het belang van een continue dialoog over bewust en verantwoord professioneel handelen binnen de publieke sector" (ROP-advies 30; 23 mei 2008)

Vakmanschap is onlosmakelijk verbonden met professionaliteit. Voor CNV Publieke Zaak draait het hierbij vooral om de ontwikkeling van de individuele professionele kwaliteiten van de medewerker, waar professionele ruimte en beroepscodes zich meer richten op een beroepsgroep.
Het op het juiste niveau hebben en houden van de vakbekwaamheid van iedere medewerker, ongeacht levensfase, is essentieel voor het goed functioneren van de Rijksoverheid. Daarnaast is vakmanschap van groot belang voor de gewenste mobiliteit binnen en flexibiliteit van de organisatie. Daarom ook is het van belang dat werkgever en werknemer in samenspraak inzetten op langer doorwerken.
Om mobiliteit, flexibiliteit en de mogelijkheid om langer door te werken mogelijk te maken, is scholing een belangrijk instrument. CNV Publieke Zaak constateert dat in de Rijkssector al de nodige faciliteiten en mogelijkheden op het gebied van scholing bestaan. Uit een raadpleging van onze achterban ter voorbereiding op de komende CAO-ronde kwamen twee belangrijke elementen naar voren.

Ten eerste zien we dat een belangrijk deel van onze achterban weliswaar bekend is met de bestaande mogelijkheden, maar dat zij hiervan geen gebruik maakt. Een belangrijke reden hiervoor is een gebrek aan tijd voor scholing en ontwikkeling binnen de functie.

- CNV Publieke Zaak stelt dan ook voor om niet alleen scholingsrechten in *middelen*, maar ook in *tijd* vast te leggen.

Ten tweede merken wij op dat de belangrijke koppeling tussen scholing en mobiliteit nauwelijks gemaakt wordt door de werkgever. Enerzijds vanwege het ontbreken van scholingstrajecten gerelateerd aan loopbanen en anderzijds vanwege de geringe bekendheid van de binnen het Rijk aanwezige mobiliteitsinstrumenten.

- Ons voorstel is om binnen de Rijkssector een betere samenhang te realiseren tussen de gesprekscyclus (tussen medewerker en leidinggevende), loopbaanpaden, scholingstrajecten, functiegebouw en de Rijksbrede mobiliteitsomgeving.

5. Combinatie werk en privé

Bovengenoemde trend wordt mede ingegeven door een groeiende behoefte in de samenleving om flexibeler om te kunnen gaan met momenten waarop het werk voor de werkgever verricht wordt en de momenten waarop werknemers privé-activiteiten ondernemen.
Een andere trend is dat de periode waarin mensen in het arbeidsproces zitten, steeds langer wordt. Door een in de toekomst steeds krappere arbeidsmarkt en de tendens om tot op latere leeftijd door te (moeten) werken, wordt de druk op werknemers steeds groter. De behoefte aan een verantwoord personeelsbeleid voor de Rijkssector is groot.

- Volgens CNV Publieke Zaak zal dan ook voor de nabije toekomst grote aandacht aan de duurzame en optimale inzetbaarheid van alle medewerkers besteed moeten worden, rekening houdend met hun levensfase en gedurende de totale loopbaan van de medewerkers.

Om dit te bereiken moeten maatregelen genomen worden, gericht op deze duurzame en optimale inzetbaarheid van alle medewerkers in een organisatie. Uiteenlopende zaken kunnen de balans tussen werk en privé bevorderen óf verstoren. Bijvoorbeeld werktijden en roosters, maar ook het kunnen benutten van goede verlofaanspraken.

- CNV Publieke Zaak wil dan ook afspraken maken over hoe goede voorlichting gegeven kan worden over de mogelijkheden die huidige regelgeving al biedt.
  Daarnaast willen wij met u onderzoeken welke werktijdenregelingen op dit moment gelden in de Rijksoverheid en hoe wij deze, met genoemde doelstelling voor ogen, kunnen verbeteren.
  Tot slot willen wij de huidige verlofregelingen evalueren en waar nodig uitbreiden om in elke levensfase de juiste balans tussen werk en privé te kunnen vinden.

Werknemers kunnen op basis van deze maatregelen langer gezond en met voldoening aan het werk blijven. De werkgever heeft beter gemotiveerd personeel en aantrekkelijker arbeidsvoorwaarden.

6. Plaats- en tijdonafhankelijk werken

- CNV Publieke Zaak wil werknemers het recht geven meer eigen verantwoordelijkheid te nemen voor de inrichting van hun werk. Hiermee kunnen zij invloed op hun werksituatie uitoefenen en zodoende werk en privé beter op elkaar afstemmen.

Kantoor, werkplek en aan kantoortijden gebonden werken wordt steeds minder de norm in moderne arbeidsrelaties. Ook in de Rijksoverheid wordt meer een meer nagedacht over innovatieve vormen van ICT-gebruik, werklocaties en kantoorinrichting om het werk in te richten. Dit pakt weliswaar in verschillende delen van de sector verschillend uit, maar het thema krijgt in de gehele Rijkssector aandacht.

- CNV Publieke Zaak is van mening dat één van de belangrijke pijlers onder deze ontwikkeling een Rijksbrede uniforme en voor iedereen toegankelijke telewerkregeling is. In de komende CAO willen wij dan ook graag een akkoord bereiken over een dergelijke regeling.

Deze regeling moet gebaseerd zijn op afdwingbare rechten voor de werknemer, heldere afspraken over de toepassing van de Arbo-wet en gelijke behandeling van werknemers in gelijke situaties.

CNV Publieke Zaak behoudt zich het recht voor tijdens het overleg aanvullende wensen in te brengen.

Hoogachtend,
Richard Leloux en Jorick de Bruin,
Bestuurders Rijk CNV Publieke Zaak.