

Amsterdam, juni 2012
In opdracht van Ministerie van Financiën

Secundaire arbeidsvoorwaarden van de publieke sectoren

Deel 2: beschrijving per sector

Ernest Berkhout
Paul Bisschop
José Mulder



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2012-29 (deel 2)

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
2	Rijksoverheid	3
2.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	3
2.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	4
2.3	Woon- werkverkeer.....	5
2.4	Ontslag & mobiliteit	5
2.5	Boordelen en belonen.....	6
2.6	Scholing.....	6
2.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	6
2.8	Samenvattend.....	6
3	Provincies.....	7
3.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	7
3.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	8
3.3	Woon- werkverkeer.....	8
3.4	Ontslag & mobiliteit	9
3.5	Boordelen en belonen.....	9
3.6	Scholing.....	9
3.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	10
3.8	Samenvattend.....	10
4	Gemeenten.....	11
4.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	11
4.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	12
4.3	Woon- werkverkeer.....	12
4.4	Ontslag & mobiliteit	13
4.5	Boordelen en belonen.....	13
4.6	Scholing.....	13
4.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	14
4.8	Samenvattend.....	14
5	Defensie	15
5.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	16
5.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	17
5.3	Woon- werkverkeer.....	17
5.4	Ontslag & mobiliteit	18
5.5	Boordelen en belonen.....	18
5.6	Scholing.....	19
5.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	19
5.8	Samenvattend.....	19
6	Rechterlijke macht.....	15
6.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	21
6.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	21

6.3	Woon- werkverkeer.....	22
6.4	Ontslag & mobiliteit	22
6.5	Boordelen en belonen.....	22
6.6	Scholing.....	23
6.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	23
6.8	Samenvattend.....	23
7	Politie.....	25
7.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	25
7.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	26
7.3	Woon- werkverkeer.....	26
7.4	Ontslag & mobiliteit	26
7.5	Boordelen en belonen.....	27
7.6	Scholing.....	27
7.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	27
7.8	Samenvattend.....	28
8	Waterschappen	29
8.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	29
8.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	30
8.3	Woon- werkverkeer.....	30
8.4	Ontslag & mobiliteit	31
8.5	Boordelen en belonen.....	31
8.6	Scholing.....	31
8.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	31
8.8	Samenvattend.....	32
9	Primair onderwijs.....	33
9.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	33
9.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	34
9.3	Woon- werkverkeer.....	34
9.4	Ontslag & mobiliteit	35
9.5	Boordelen en belonen.....	35
9.6	Scholing.....	35
9.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	35
9.8	Samenvattend.....	35
10	Voortgezet onderwijs	37
10.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	37
10.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	38
10.3	Woon- werkverkeer.....	38
10.4	Ontslag & mobiliteit	39
10.5	Boordelen en belonen.....	39
10.6	Scholing.....	39
10.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	39
10.8	Samenvattend.....	40
11	Middelbaar beroepsonderwijs	41
11.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	41

11.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	42
11.3	Woon- werkverkeer.....	42
11.4	Ontslag & mobiliteit	43
11.5	Boordelen en belonen.....	43
11.6	Scholing.....	43
11.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	43
11.8	Samenvattend.....	44
12	Hoger beroepsonderwijs.....	45
12.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	45
12.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	46
12.3	Woon- werkverkeer.....	47
12.4	Ontslag & mobiliteit	47
12.5	Boordelen en belonen.....	47
12.6	Scholing.....	48
12.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	48
12.8	Samenvattend.....	48
13	Wetenschappelijk onderwijs	51
13.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	51
13.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	52
13.3	Woon- werkverkeer.....	52
13.4	Ontslag & mobiliteit	52
13.5	Boordelen en belonen.....	53
13.6	Scholing.....	53
13.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	53
13.8	Samenvattend.....	53
14	Onderzoeksinstellingen	55
14.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	55
14.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	56
14.3	Woon- werkverkeer.....	56
14.4	Ontslag & mobiliteit	56
14.5	Boordelen en belonen.....	56
14.6	Scholing.....	57
14.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	57
14.8	Samenvattend.....	57
15	Universitair medische centra	59
15.1	Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden.....	59
15.2	Leeftijds- en levensfasegebonden voorwaarden.....	60
15.3	Woon- werkverkeer.....	61
15.4	Ontslag & mobiliteit	61
15.5	Boordelen en belonen.....	62
15.6	Scholing.....	62
15.7	Overige arbeidsvoorwaarden.....	62
15.8	Samenvattend.....	62

1 Inleiding

Tussen de 14 overheidssectoren bestaan meer verschillen dan overeenkomsten in de vormgeving van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Om deze verschillen te inventariseren is aan SEO Economisch Onderzoek gevraagd een inventarisatie uit te voeren. Aan de hand van interviews met werkgeverkoepels en organisaties is zowel kwantitatieve als kwalitatieve informatie verzameld, met als referentiejaar 2010. Aan de geïnterviewden is hiervoor gevraagd om een onderzoeksmatrix in te vullen met allerlei kwantitatieve gegevens. Hoewel de doorlooptijd van het onderzoek beperkt was en de gevraagde tijdsinvestering fors, zijn de meeste sectoren er toch in geslaagd om van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden te achterhalen welke kosten er mee gemoeid zijn. Figuur 1 geeft een overzicht van de kosten van elke sector per cluster van arbeidsvoorwaarden. De tabel op de volgende bladzijde geeft dezelfde gegevens weer in meer detail. Alleen bij de sectoren MBO, WO en UMC's ontbreken bepaalde gegevens. Voor deze sectoren is dan ook geen totaal weergegeven. Voor de heterogene sectoren gemeenten en de onderzoeksinstellingen konden veel posten alleen berekend worden voor enkele referentieorganisaties. Dat betekent dat voor *gemeenten* en *onderzoeksinstellingen* de kwantitatieve gegevens in de tabel slechts gezien kunnen worden als illustratief, en *niet representatief zijn voor de totale sector*. Voor de overige sectoren zijn de beschikbare gegevens in grote lijnen representatief.

Figuur 1 Totale kosten secundaire arbeidsvoorwaarden, per sector, als percentage van de loonsom

	Gemeente			Waterschap				
	Rijk	Gemeente (groot)*	Gemeente (klein)*	Provincies	RM	Waterschappen	PO	VO
Werktijden, -duur en -omstandigheden	1.8%	0.5%	0.6%	1.1%	0.2%	2.5%	0.0%	0.0%
Leeftijds- en levensloopgebonden	1.2%	0.9%	1.9%	0.4%	1.9%	1.0%	3.4%	4.0%
Reis-/Verblijfsgebonden	1.6%	0.3%	1.2%	0.3%	0.8%	0.3%	0.3%	0.6%
Ontslag en Mobiliteit	0.5%	0.1%	0.2%	0.3%	0.0%	0.2%	0.4%	0.3%
Beoordelen en Belonen	0.6%	0.3%	0.3%	0.4%	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%
Overig	1.5%	3.0%	3.0%	4.4%	0.8%	3.5%	1.8%	1.5%
Totaal	7.2%	5.1%	7.1%	6.8%	4.1%	7.6%	6.2%	6.7%

	Onderz. In			Defensie		Defensie		
	MBO	HBO	WO	stelingen	UMC	Burger	Militair	Politie
Werktijden, -duur en -omstandigheden	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	6.8%	3.4%
Leeftijds- en levensloopgebonden	3.3%	2.7%	0.8%	2.1%	0.0%	1.7%	0.8%	1.6%
Reis-/Verblijfsgebonden	-	1.6%	-	1.7%	-	1.8%	3.0%	2.1%
Ontslag en Mobiliteit	-	0.5%	0.2%	0.4%	0.0%	0.8%	22.2%*	4.3%
Beoordelen en Belonen	-	0.1%	-	0.3%	0.0%	0.7%	1.4%	0.2%
Overig	2.1%	1.9%	0.6%	0.9%	1.1%	2.3%	1.3%	4.4%
Totaal	-	7.2%	-	5.4%	-	9.4%	35.6%	16.0%

De rest van dit rapport beschrijft de belangrijkste kenmerken per sector. Daarbij komt naast de kwantitatieve informatie uit onderstaande tabel ook de kwalitatieve informatie aan bod.

Naast het voorliggende rapport bestaat de complete rapportage uit nog twee elementen:

1. Deel 1 met een beschrijving per arbeidsvoorwaardencluster.
2. Deel 3 met de berekende kosten voor zo'n 15 referentiepersonen

Al deze documenten samen vormen op hun beurt weer input voor het eindrapport dat zal worden opgesteld door het secretariaat van het Niet Interdepartementaal Beleidsonderzoek (NIBO).

	Rijk	Gemeente (groot)*	Gemeente (klein)*	Provincies	Rechterlijke Macht	Waterschappen	PO	VO	MBO	HBO	WO	Onderzoeksinstellingen*	UMC	Defensie Burger	Defensie Militair	Politie
Overwerktoeslag	0.2%	0.3%	0.3%	0.4%	nvt	0.9%	n.r.	n.r.	n.r.	0.3%	-	n.r.	n.r.	0.8%	6.0%	1.0%
Onregelmatigheidstoeslag	1.2%	0.2%	0.2%	0.3%	nvt	0.2%	n.r.	n.r.	n.r.	0.1%	-	n.r.	-	1.2%	0.5%	2.0%
Consignatie/bereikbaarheidstoeslag	0.2%	0.1%	0.2%	0.3%	0.1%	1.1%	nvt	nvt	nvt	nvt	-	n.r.	n.r.	0.3%	0.0%	0.4%
Inconvenientenvergoeding	0.0%	n.r.	n.r.	0.1%	nvt	0.4%	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	0.0%	0.3%	nvt
Mobiliteitstoeslag	0.1%	n.r.	n.r.	n.r.	0.1%	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	n.r.	n.r.	n.r.	nvt
Behoud (onregelmatigheids)toeslag voor	0.1%	n.r.	n.r.	n.r.	nvt	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	-	n.r.	n.r.	0.0%
Cluster A: werktijden, -duur en -omstandigheden	1.8%	0.5%	0.6%	1.1%	0.2%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	6.8%	3.4%
Ouderschapsverlof	0.3%	0.4%	1.4%	nvt	0.6%	0.5%	0.2%	0.3%	-	0.3%	-	0.4%	nvt	0.3%	0.3%	0.3%
Leeftijdsafhankelijke verlofdagen	0.4%	0.5%	0.5%	nvt	0.5%	0.4%	0.2%	0.2%	0.3%	nvt	0.6%	0.6%	n.r.	1.2%	0.6%	0.3%
Seniorenverlof	0.6%	nvt	nvt	0.4%	0.8%	0.1%	3.0%	3.5%	2.9%	2.4%	0.2%	1.1%	-	0.2%	nvt	1.0%
Cluster B: Leeftijds- en levensloopgerelateerd	1.2%	0.9%	1.9%	0.4%	1.9%	1.0%	3.4%	4.0%	3.3%	2.7%	0.8%	2.1%	0.0%	1.7%	0.8%	1.6%
Vergoeding woon-werkverkeer	1.6%	0.3%	1.2%	0.3%	0.8%	0.2%	0.3%	0.6%	-	1.6%	-	1.7%	-	1.6%	2.9%	2.1%
Vergoeding verhuiskosten	0.0%	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	0.0%	n.r.	n.r.	-	n.r.	-	n.r.	-	0.1%	0.2%	n.r.
Cluster C: Reis-/Verblijfsgebonden	1.6%	0.3%	1.2%	0.3%	0.8%	0.3%	0.3%	0.6%	-	1.6%	-	1.7%	-	1.8%	3.0%	2.1%
Boven- en nawettelijke WW-regelingen (functioneel) leeftijdsontslag	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.4%	0.3%	-	0.2%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Arbeidsmarkttoelage/bindingspremie	nvt	-	0.1%	0.2%	nvt	0.1%	n.r.	0.1%	-	0.3%	-	0.2%	-	0.5%	1.9%	0.2%
Cluster D: Ontslag en Mobiliteit	0.5%	0.1%	0.2%	0.3%	0.0%	0.2%	0.4%	0.3%	-	0.5%	0.2%	0.4%	0.0%	0.8%	22.2%*	4.3%
Eenmalige toeslagen (gratificaties)	0.6%	0.3%	0.3%	0.4%	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%	-	0.1%	-	0.3%	-	0.7%	1.4%	0.2%
Cluster E: Beoordelen en Belonen	0.6%	0.3%	0.3%	0.4%	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%	-	0.1%	-	0.3%	0.0%	0.7%	1.4%	0.2%
Werkgeversbijdrage zorgverzekering	nvt	0.2%	0.2%	0.3%	nvt	0.4%	nvt	nvt	0.7%	0.6%	nvt	nvt	nvt	n.r.	n.r.	nvt
Loondoorbetaling bij ziekte	1.5%	1.2%	1.2%	1.2%	0.8%	1.1%	1.8%	1.5%	1.5%	1.3%	0.6%	0.9%	-	1.9%	0.9%	1.8%
Werkgeversbijdrage levensloop	nvt	1.5%	1.5%	2.9%	nvt	1.9%	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	1.1%	nvt	nvt	2.6%
Overige vergoedingen	nvt	0.0%	0.0%	0.0%	nvt	nvt	nvt	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	n.r.	nvt	0.4%	0.4%	1.4%
Cluster G: overig	1.5%	3.0%	3.0%	4.4%	0.8%	3.5%	1.8%	1.5%	2.1%	1.9%	0.6%	0.9%	1.1%	2.3%	1.3%	4.4%
Totaal	7.2%	5.1%	7.1%	6.8%	4.1%	7.6%	6.2%	6.7%	-	7.2%	-	5.4%	-	9.4%	35.6%	16.0%
<i>Loonsom (mln)</i>	7030	418	19	780	370	550	7340	5230	2840	2090	2660	140	3280	1050	2382	3550
<i>Scholingskosten</i>	2.2%	2.0%	2.0%	2.4%	nvt	3.2%	-	-	-	2.2%	-	1.7%	1.0%	-	-	2.4%
<i>Standaard arbeidsduur en verlofdagen</i>	11.4%	10.8%	10.8%	12.0%	11.4%	9.4%	11.6%	11.6%	11.6%	11.6%	9.4%	9.1%	1.8%	6.8%	7.2%	10.8%

* NB: Het percentage geeft de verhouding aan van de kosten t.o.v. de loonsom. De hier vermelde kosten i.v.m. de 'Uitkeringswet gewezen militairen' (leeftijdsontslag) maken zelf géén deel uit van de loonsom.

2 Rijksoverheid

Bij het Rijk werken ongeveer 122.500 werknemers, wat neerkomt op 111.500 FTE. De gemiddelde deeltijdfactor is met ongeveer 0,9 relatief hoog. Het Rijk heeft veel personeel dat fulltime werkt. Net als vele andere overheidssectoren is ook het Rijk een vergrijzende sector: ruim een kwart van de werknemers is 55 jaar en ouder.

Binnen het Rijk bestaat een grote diversiteit aan functies. Daardoor is er ook veel variatie in primaire beloning, de meeste werknemers (88%) bevinden zich in schaal 5-13. Binnen deze range is de verdeling relatief plat, met twee pieken bij schaal 7 en schaal 11. Ondanks de diversiteit aan functies kan het Rijkspersoneel ruwweg in twee groepen onderverdeeld worden; medewerkers die zich met beleid, toezicht en ondersteuning bezighouden en uitvoerende werknemers. Rijkswaterstaat valt bijvoorbeeld onder het Ministerie van Infrastructuur & Milieu, waar een groot deel werknemers zich bezighoudt met wegwerkzaamheden. Een gevolg van de twee verschillende groepen medewerkers is dat een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden voor iedereen gelden, maar slechts van toepassing zijn op één bepaalde groep.

2.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

Een standaard werkweek binnen het Rijk heeft 36 uur. Ten opzichte van andere sectoren is de arbeidsduur per jaar bij het Rijk (36-urige werkweek met ongeveer 30 verlofdagen) gemiddeld. Graag zou het Rijk in de toekomst individuele afspraken over werktijden maken. Werknemers zouden dan meer buiten spitsuren kunnen reizen en waar mogelijk thuiswerken. Zo kan vorm worden gegeven aan het 'nieuwe werken'.

De 36-urige werkweek laat ruimte om wekelijks meer (of minder) te gaan werken. De mogelijkheid wordt hier bij het Rijk voor geboden via de IKAP-regeling die toestaat dat een werknemer maximaal 100 vakantie-uren per jaar kan verkopen en 80 uren inkopen. In de praktijk maakt 10,6% van het personeel hiervan gebruik. Rijkspersoneel tot en met schaal 11 heeft recht op een vergoeding voor **overwerken**. Vergoeding geschiedt alleen in het geval de werknemer door leidinggevende extra werk wordt opgedragen. Het deel van de werknemers dat daadwerkelijk een vergoeding ontvangt voor overwerken is 12,3%. Voor deze werknemers geldt dat de toeslag een substantieel deel van hun salaris bevat. 17,4% van het personeel krijgt een **onregelmatigheidstoeslag**. In totaal wordt er zo'n 85 miljoen aan een dergelijk toeslag uitgekeerd. Voor veel werknemers beslaat onregelmatigheidstoeslag een groot deel van hun salaris. Het Rijk geeft aan dat de **mobilitoetslag** zijn werking mist. Als een werknemer een andere baan opgedragen krijgt waarbij zijn salaris gelijk blijft, ontvangt men 50% van het betreffende maandloon extra. 1,4% van de gebruikers kwam in aanmerking voor deze regeling in 2010. Het Rijk geeft aan dat de werknemer het halve maandsalaris als een 'leuke bijkomstigheid' kan zien, en men legt uit dat niemand feitelijk mobieler wordt van dit bedrag. Wat nu als bovenmatige flexibiliteit wordt gezien moet in de toekomst een gewoonte worden en dan is belonen voor mobiliteit niet meer aan de orde. Een andere voorwaarde die men bij het Rijk wil

aanpassen is het **behoud onregelmatigheidstoelage voor ouderen**. Op dit moment valt een groep van 1,3% van het personeel nog binnen deze regeling. Ter discussie staat vooral het verbod op nachtdiensten voor werknemers van 55 jaar en ouder. De werknemers waarop deze regeling van toepassing is ontvangen wel een vaste toeslag, maar draaien geen nachtdiensten meer. Oorspronkelijk is deze maatregel ingesteld om ouderen te ontzien. Dit idee is volgens het Rijk achterhaald en men beoogt het verbod op nachtdiensten voor ouderen dan ook af te schaffen. Men is van mening dat sommige ouderen nog voldoende vitaal en gezond zijn om nachtdiensten te kunnen blijven draaien. Daarom pleit het Rijk voor maatwerk, waarin per geval bekeken wordt of een werknemer nog door kan blijven werken in nachtdiensten.

De meeste ministeries dragen niets meer bij aan **catering** voor werknemers. Ook het Rijk geeft aan dat subsidiering van catering niet meer van deze tijd is. Zo leidt het tot scheve verhoudingen tussen personeel dat een vaste werkplek heeft en de steeds groter wordende groep die regelmatig thuis werkt. De werkgeversbijdrage aan **sportfaciliteiten** voor het personeel is een ander verhaal. Verschillende departementen kennen nog sportcentra waar het personeel terecht kan en in enkele gevallen krijgen werknemers een kortingskaart voor fitnesscentra. Het idee hierachter is dat men het personeel graag gezond en vitaal houdt zodat zij duurzaam inzetbaar blijven. Personeel dat minimaal een aantal uur per week thuis werkt krijgt een dagelijkse vergoeding hiervoor. De bedoeling is dat ook deze vergoeding op termijn verdwijnt, omdat werknemers thuis vaak betere spellen hebben dan op de werkplek. Bij het Rijk wil men investeren in een netwerk die het mogelijk maakt makkelijk op afstand te werken, omdat vaste werkplekken steeds vaker verdwijnen.

2.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

De regelingen voor **ouderschapsverlof** bij het Rijk wijken af van die in veel andere overheidssectoren. Waar de meeste sectoren een ouderschapsverlof hebben van 13 weken met 50-75 procent bezoldiging, betaalt het Rijk 27,5 procent door gedurende een verlofperiode van 26 weken. Het idee achter deze regeling is de mogelijkheid voor ouders om meer tijd te spenderen met hun kind. De duur van het ouderschapsverlof heeft tot gevolg dat het gebruik ervan relatief hoog is: 6,7%.¹

Het Rijk heeft op korte termijn geen plannen iets aan de ouderschapsregeling te veranderen. Wel heeft het in de toekomst een zogenaamde ‘verlofkoffer’ voor ogen. De verlofkoffer zou een individueel budget inhouden die voor iedereen gelijk is en door elke werknemer ingezet kan worden naar eigen keuze. Iedere werknemer zou daardoor zelf kunnen bepalen hoeveel verlof men neemt op welk moment. Het Rijk zou door middel van een verlofkoffer graag levensfasegerichte voorwaarden omvormen naar regelingen die generiek kunnen worden toegepast. Zo zouden op termijn ook de **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen** in een verlofkoffer terecht kunnen komen. Op dit moment is de regeling dusdanig dat iedere werknemer maximaal vier extra verlofdagen in het jaar krijgt op basis van zijn leeftijd. Met betrekking tot deze regeling zou men ook liever zien dat per geval bekeken wordt of een werknemer behoefte heeft aan extra verlofdagen in plaats van een collectieve regeling.

¹ Met gebruik wordt hier bedoeld het aantal FTE dat in 2010 gebruik maakte van de regeling, dus ook de mensen die in 2009 met de regeling startten

De bestaande **seniorenverlofregeling** geldt voor werknemers van 57 tot en met 64 jaar en staat een werktijdverkorting toe van 15,8% tegen een salariskorting van 1% tot 5%, afhankelijk van de leeftijd waarop men de regeling start. De regeling is destijds geïntroduceerd om mensen te compenseren die geen gebruik meer konden maken van de VUT. De VUT diende ervoor te zorgen dat werknemers op vroegere leeftijd met pensioen gingen om zo werkgelegenheid voor nieuw personeel te creëren. In deze context is men bij het Rijk tevreden met de huidige seniorenregeling. Immers, “als je geen mensen vervangt bespaart je daarmee kosten”. In de praktijk blijkt dat veel werknemers de regeling beginnen als men 57 jaar of 58 jaar is, zodat de salariskorting de maximale 5% bedraagt. In de toekomst zou het Rijk ook deze regeling het liefst opnemen in de ‘verlofkoffer’, maar men acht dit op korte termijn niet haalbaar. Vanwege de omvangrijke groep werknemers die recht heeft op deze regeling, ligt het seniorenverlof namelijk gevoelig bij de vakbonden

2.3 Woon- werkverkeer

De reiskostenvergoeding **woon-werkverkeer** bij de Rijksoverheid wijkt ook af van de regelingen in andere overheidssectoren. Het Rijk probeert met de reiskostenvergoeding het gebruik van de auto sterk te ontmoedigen. Een ‘groene lobby’ heeft gezorgd voor tariefdifferentiatie tussen fietsen en autogebruik. Voor het gebruik van de auto krijgt de werknemer 5 eurocent per kilometer. Indien de woonplaats van de werknemer niet goed bereikbaar is per openbaar vervoer, krijgt de autogebruiker een hoge vergoeding van 16 cent per kilometer. De vergoeding per kilometer voor werknemers die de fiets gebruiken om naar hun werkplek te komen is ook 16 cent. In de praktijk blijkt dat 70% van de werknemers een OV-abonnement ontvangt. De werkgever is echter niet tevreden met de regeling, omdat deze te veel uitvoeringslasten met zich mee brengt. Het ideaalbeeld is voor iedereen hetzelfde mobiliteitsbudget, die naar eigen keuze ingevuld wordt.

2.4 Ontslag & mobiliteit

De kosten die gemoeid zijn met **boven- en nawettelijke WW-uitkeringen** zijn voor zo’n 60% (zo’n 24 miljoen euro) terug te leiden naar de oude wachtgeldregeling. De huidige regeling is ingesteld om verschillen te overbruggen, maar werkt in de hand dat niet veel mensen ontslagen worden. Zo ontvangt iemand die 55 jaar of ouder is en ontslagen wordt een aanvulling op de uitkering tot aan de leeftijd van 65 jaar. Per WW-instromer leidt dit tot een fors bedrag, waardoor het Rijk nog altijd probeert te sleutelen aan deze regeling. De aankomende bezuinigingen vereisen ook flexibiliteit in ontslagregelingen. Vanaf 1 januari 2012 is mede hierom de grensleeftijd verhoogd van 55 jaar naar 57 jaar. Daarnaast is de aansluitende uitkering gemaximeerd op drie keer de wettelijke WW-duur. **Functioneel leeftijdsontslag** is een andere regeling die veel kosten per gebruiker met zich meebrengt. Medewerkers die een lange periode achter elkaar onder bezwarende omstandigheden hebben gewerkt, worden ofwel op 55-jarige leeftijd, ofwel op 60-jarige leeftijd eervol ontslagen. De regeling rond functioneel leeftijdsontslag ligt erg gevoelig bij de vakbonden, omdat bepaalde groepen werknemers (gevangeniswezen, I&M) het als normaal zien om op hun 55^{ste} of 60^{ste} te stoppen met werken. De discussie over het verhogen van de AOW-gerechtigde leeftijd kan de onderhandelingen openen op dit punt. **Arbeidsmarkttoelagen en bindingspremies** kent men bij het Rijk niet.

2.5 Boordelen en belonen

In de sector Rijksoverheid komen regelmatig **prestatiegratificaties** en **jubileumgratificaties** voor onder het personeel. Ongeveer 14% van de werknemers ontving in 2010 een gratificatie op basis van zijn/haar prestatie. De gratificaties blijken vaak in hogere schalen verstrekt te worden. Men wil bij het Rijk van de eenmalige regelingen af. Zo kent I&M bijvoorbeeld een relatief grote groep die in aanmerking komt voor de jubileumgratificaties. Op het uitvoerende deel van het personeel is namelijk het begrip *'life time employment'* van toepassing. De 'beleidsmensen' hebben gemiddeld een kortere diensttijd, en jubileumgratificaties komen daardoor minder vaak voor onder deze groep, stelt het Rijk.

2.6 Scholing

De uitgaven met betrekking tot opleiding/scholing zijn ten opzichte van de andere sectoren van gemiddelde grootte. Volgens I&M zijn de faciliteiten wel degelijk aanwezig, maar als men kijkt naar in hoeverre er daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt van de opleidingsmogelijkheden, dan valt dit tegen. Zo zouden werknemers bij I&M nauwelijks scholing of opleiding buiten werkuren volgen.

2.7 Overige arbeidsvoorwaarden

Een grote kostenpost binnen de arbeidsvoorwaarden bij het Rijk is de doorbetaling bij ziekte. Het relatief hoge ziekteverzuimpercentage korter dan één jaar ligt hieraan ten grondslag. Het loon wordt in het eerste ziektejaar aangevuld met 30% naar 100%. Deze verdeling (100% doorbetaling loon in eerste ziektejaar en 70% doorbetaling loon in tweede ziektejaar) bleek het gemakkelijkst voor de bonden en dit maakte de werkgever weinig uit.

2.8 Samenvattend

Het Rijk kent een grote diversiteit aan functies waarop verschillende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Bij I&M is men niet tevreden over regelingen die voor iedereen gelden, maar slechts toepasbaar zijn op een deel van het personeel. Ze pleiten daar dan ook voor een functiegeoriënteerde CAO en individugericht maatwerk. Men wil graag regelingen die levensfase gericht zijn in een vorm stoppen die voor iedereen, ongeacht leeftijd, bruikbaar is. Daarbij stelt men nog wel vraagtekens over de verantwoordelijkheid van de werknemers. Men wil graag de keuze bij het personeel leggen voor het invullen van secundaire arbeidsvoorwaarden, maar daarbij moet in het oog gehouden worden of werknemers daadwerkelijk in staat zijn hun carrière te managen. In algemene zin moet volgens I&M niet te veel gedacht worden vanuit afzonderlijke regelingen, maar meer vanuit de mogelijkheden voor het individu. Deze verandering in benadering is een trend in (bijna) elke sector, maar het Rijk blijkt hier nog niet zo ver in gevorderd als bepaalde andere overheidssectoren. I&M geeft in dat kader aan dat men veel meer naar een CAO moet die geldt voor een bepaalde functie, en niet voor een bepaalde sector.

3 Provincies

De sector provincies is een relatief kleine sector met 11.650 FTE's en 12.923 werknemers. Van dit personeel is ongeveer 2010 FTE werkzaam bij de provincie Zuid-Holland. De werkgelegenheid in de sector provincies is de afgelopen jaren licht gedaald en de verwachting is dat deze daling, met het oog op de bezuinigingen op het provinciefonds en vanwege de totstandkoming van het Regionale Uitvoeringsdiensten omgevingsrecht, verder doorzet. De deeltijdfactor in de sector is vergelijkbaar met die bij het Rijk: ongeveer 0,90. Het aandeel deeltijders bij provincies is 40%, waaruit opgemaakt kan worden dat behoorlijk veel mensen een 'grote' deeltijd baan hebben. De gemiddelde leeftijd bij de provincies is met 46,5 jaar vrij hoog en stijgt elk jaar verder. Een hiermee samenhangende ontwikkeling is dat steeds meer werknemers aan het einde van hun salarisschaal zitten, in 2010 was dit 66,9% van het personeel. Doordat er relatief weinig uitvoerend werk plaatsvindt bij de provincies, werkt er een groot aandeel hooggeschoolde mensen. Het grootste gedeelte van het provinciepersoneel bevindt zich in schaal 10, 11 en 12, duidend op een grote groep beleidsmedewerkers.

3.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

Provinciepersoneel ontving in 2010 inclusief feestdagen 31 dagen verlof. In 1997 is de werkweek van een provincie-medewerker verlaagd naar 36 uur. Provincies willen werknemers meer keuzemogelijkheden bieden om zelf hun werk- en verlofuren in te vullen. Daarbij zou het vertrekpunt moeten zijn het wettelijk minimum aan vakantieverlof (144 uur per jaar). Werknemers kunnen dan in ruime mate extra vrije tijd kopen uit hun 'individueel keuzebudget'. De werknemer moet daarnaast de mogelijkheid hebben om (ook structureel) meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken. Door mensen zelf deze keuzevrijheid te geven, wordt de sector vanzelf aantrekkelijker voor degenen die bijvoorbeeld 40 uur in de week willen werken en meer willen verdienen. Op die manier ontstaat meer flexibiliteit in werktijden. Hoewel men bij de provincies erg inzet op ruime uitruilmogelijkheden tussen loon en vrije tijd was het gebruik hiervan nog niet erg groot in 2010: 8,8% van het personeel maakte gebruik van de mogelijkheid om verlofuren te kopen of te verkopen.

Personeel tot en met salarisschaal 10 heeft bij de provincies recht op **overwerktoeslag**. 14,1% bij de provincie Zuid-Holland kreeg een toeslag voor overwerken in 2010. De toegekende overwerktoeslagen zijn in totaal goed voor 0,4% van de loonsom. Dit wijst op een groot aantal medewerkers die incidenteel overwerken en daar vergoeding voor krijgen. Het feit dat de sector slechts een kleine hoeveelheid uitvoerend personeel herbergt, leidt tot minder gebruikers van de **onregelmatigheidstoeslag**. Per gebruiker kost deze toeslag de werkgever wel veel; gemiddeld 4468 euro per jaar. Consignatie/bereikbaarheidstoeslag wordt bij provincies vooral gebruikt door werknemers in storingswachtendiensten, piketdiensten, IT-diensten en door gladheidbestrijders. Bij elkaar bedroeg dit aantal in 2010 10% van het personeel van de provincie Zuid-Holland. **Inconveniëntenvergoeding** wordt bij provincies uitgekeerd aan werknemers die werk verrichten in gevaarlijke of vuile omstandigheden. In de provincie Zuid-Holland maakte ruim 6% gebruik van deze vergoeding in 2010, waaronder medewerkers van de muskusrattenbestrijding.

Mobiliteitstoeslag is bij een aantal provincies een van de instrumenten om het veranderen van functie binnen de organisatie te stimuleren. De totale kosten van deze toeslag zijn onbekend. Subsidiering van **catering** wordt bij de provincies op lokaal gebied geregeld. Voor de provincie Zuid-Holland geldt dat de catering in eigen beheer is, en dat de prijzen lager zijn dan in de horeca, omdat men geen winstoogmerk heeft. Fitnessmogelijkheden en **sportfaciliteiten** zijn ook lokaal geregeld. In het geval van Zuid-Holland is er een eigen fitnessruimte, die een werknemer kan gebruiken tegen een bijdrage van 15 euro per maand. Het verstrekken van **mobiele telefoons** onder personeel verschilt per provincie. Leidinggevenden en coördinatoren in Zuid-Holland krijgen veelal een mobiele telefoon van hun werkgever in bruikleen. Er geldt echter wel een limiet voor het gebruik van deze mobiele telefoon voor privédoelinden. Het is voor werknemers bij de provincies mogelijk om **thuis te werken**, maar men ontvangt in dat geval geen vergoeding hiervoor.

3.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

Het betaald **ouderschapsverlof** is bij de provincies bewust afgeschaft aangezien het beter zou passen bij de filosofie van de levensloopregeling. De provincies verstrekken een flinke bijdrage in de levensloopregeling. Men hanteert het idee van de verlofkoffer: iedereen heeft evenveel, en kan zelf bepalen hoe het wordt ingezet. Wat betreft het ouderschapsverlof geldt dus alleen het wettelijke minimum (onbezoldigd verlof). Daarnaast kan een werknemer de levensloopregeling gebruiken ter financiering van onbetaald ouderschapsverlof. De afschaffing van het betaald ouderschapsverlof heeft het gebruik van ouderschapsverlof fors doen afnemen. Als reden voert men aan dat de werknemer in de nieuwe regeling bewuster omgaat met het aanvragen van verlof. De in het verleden geldende **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde verlofdagen** en het **seniorenverlof** zijn inmiddels ook aan de verlofkoffer toegevoegd. De vrijgekomen middelen van het seniorenverlof zijn toegevoegd aan de werkgeversbijdrage levensloop. Met betrekking tot het seniorenverlof bestaat er nog een overgangsregeling, waar in 2016 het laatste cohort uitstapt. In enkele provincies loopt nog een regeling die werktijdverkorting voor werknemers van 60 jaar en ouder mogelijk maakt.

3.3 Woon- werkverkeer

Veel provincies hanteren een auto-ontmoedigingsbeleid als het om **vergoeding van reiskosten tussen woning en werkplek** gaat. Zuid-Holland vergoedt zelfs niets aan autogebruikers waarvan hun woning goed bereikbaar is per OV. De vergoeding voor het gebruik van de fiets is met 17 cent per kilometer vrij hoog in vergelijking met andere onderzochte sectoren. Verder krijgen werknemers die de auto gebruiken omdat hun woning niet goed bereikbaar is per openbaar vervoer (minimaal 1,5 kilometer lopen naar de dichtstbijzijnde halte) 19 cent per kilometer vergoed. Het is aannemelijk dat in Zuid-Holland weinig mensen in aanmerking komen voor deze vergoeding. Het aandeel werknemers dat een vaste autovergoeding ontvangt is 12% in de provincie Zuid-Holland. 21% van de werknemers daar ontvangt een vaste fietsvergoeding.

3.4 Ontslag & mobiliteit

Er zijn maar weinig gewezen ambtenaren die een **boven- of nawettelijke WW-uitkering** ontvangen. De kosten zijn dus relatief beperkt voor provincies. Desondanks wil men de regeling uit principiële overwegingen aanpassen. Het IPO beargumenteert dat de regeling te complex is en dat het de werknemer onvoldoende stimulans geeft om aan de slag te gaan. Men wil een actievere houding bij de werknemer creëren door te investeren in begeleiding van werk naar werk.in plaats van aan te vullen in het WW-traject. Er wordt bij de provincies wisselend gebruik gemaakt van de mogelijkheid een **arbeidsmarkttoelage** toe te kennen aan werknemers met een functie waarvan het aanbod schaars is. Zo ontvangt 4,3% van het personeel in Zuid-Holland de toelage, terwijl in een aantal andere provincies in 2010 geen enkele toelage in 2010 is toegekend. Bij de evaluatie van het provinciaal beoordelings- en beloningssysteem heeft men geconcludeerd dat provincies het instrument van de arbeidsmarkttoelage beter kunnen benutten.

3.5 Boordelen en belonen

Provincies hanteren sedert 2005 een beoordelings- en beloningssysteem dat is gebaseerd op vier grondslagen: functiezwarte, structurele groei in ontwikkeling, resultaten en marktwaarde. De doelstelling van dit systeem is de bevordering van de kwaliteit van het provinciale apparaat. De groei in ontwikkeling en de resultaten zijn de prestatiegerichte elementen in het systeem. De waardering hiervan vindt plaats op basis van de beoordeling van de medewerker. Dit gebeurt door middel van een jaarlijkse cyclus van drie soorten gesprekken: een planningsgesprek, een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek. Beslissingen over een volgende stap in de salarisschaal en over een prestatiebeloning kunnen dus alleen worden genomen op basis van een beoordeling. De salarisstap bedraagt bij een normaal goede beoordeling 3% en bij een zeer goede beoordeling 6% (van het maximumsalaris). Bij een matige of slechte beoordeling is er geen salarisstap of een salarisstap van 1%. De prestatiebeloning wordt alleen toegekend bij een zeer goede beoordeling van de resultaten en bedraagt 3% of 7% van het jaarsalaris. Naast de outputgerichte beloning van prestaties kunnen er ook incidentele beloningen worden gegeven voor getoonde inzet, in de vorm van een gratificatie, een cadeaubon, etc. Een dergelijke beloning hoeft niet te worden gebaseerd op een beoordeling. In 2010 kreeg 6,5% een zeer goede beoordeling en bijna 2% een matige of slechte beoordeling. Bijna 9% kreeg een prestatiebeloning, in de meeste gevallen van 3%. Het beoordelings- en beloningssysteem is een aantal jaren geleden geëvalueerd, met als conclusie dat het systeem als zodanig niet ter discussie staat, maar dat er nog veel valt te verbeteren in de toepassing ervan. Op basis van deze evaluatie is vanaf de jaarcyclus in 2011 overgestapt van een driepuntschaal op een vijfpuuntschaal. Afhankelijk van de beoordeling wordt een stap van 1%, 3%, 4% of 6% in de schaal gemaakt. Het salaris wordt niet verhoogd bij een slechte beoordeling. Een zeer goede beoordeling van de werkresultaten leidt tot een incidentele beloning van 3% en een onderscheidenlijk uitstekende beoordeling tot een beloning van 7% van het jaarsalaris.

3.6 Scholing

De provincies hebben afgesproken om minimaal 2% van de loonsom te besteden aan loopbaan, **opleiding en scholing**. De uitgaven in de sector overtreffen dit percentage ruim: 2,4% van de

loonsom in 2010. Naast vergoeding van scholingskosten die 75% of 100% bedraagt, hebben de provincies ook een persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB) geïntroduceerd. Werknemers met een aanstelling voor onbepaalde tijd hebben recht op een budget van 1500 euro voor een periode van 3 jaar. Dit budget kan aangewend worden voor activiteiten als opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling. Het budget zorgt voor een grotere verantwoordelijkheid voor eigen loopbaan bij werknemers en heeft als doel de mobiliteit en de inzetbaarheid van het personeel te vergroten. Het POB wordt gefinancierd uit de reguliere scholingsbudgetten.

3.7 Overige arbeidsvoorwaarden

Bij de invoering van het nieuwe zorgstelsel is de sector provincies overgegaan op een **werkgeversbijdrage in de kosten van de zorgverzekering** voor iedere werknemer. Deze bedraagt 285 euro per jaar voor de werknemers in salarisschaal 1 tot en met 6, en 183 euro voor het overige personeel. De regeling is destijds opgezet ter compensatie van inkomenseffecten bij werknemers. Zoals in de meeste sectoren is de **doorbetaling van zieke werknemers** in het eerste jaar 100% en in het tweede jaar 70%. Aanpassing van deze regeling staat voor de werkgever niet op de agenda. In 2010 bedroeg het ziekteverzuim korter dan een jaar 3,9%. De switch naar 70% in het tweede jaar zorgt voor een beweging aan het einde van het eerste ziektejaar. De re-integratieplicht voor de werkgever en de werknemer heeft ook tot gevolg dat weinig werknemers langer dan een jaar ziek blijven. Zoals hierboven beschreven zijn verschillende regelingen in 2010 al ondergebracht in de levensloopregeling. **De werkgeversbijdrage van de levensloopregeling** bedroeg in 2010 23 miljoen euro.

3.8 Samenvattend

Het IPO is tevreden over de huidige gang van zaken rond arbeidsvoorwaarden en wil in de nieuwe CAO de individuele keuzemogelijkheden van werknemers verder vergroten door afspraken over een substantieel individueel keuzebudget te maken. Ook wil het IPO cao-afspraken maken over verdere flexibilisering van arbeidsduur, werktijden en werkplek. Hierdoor proberen provincies een nog aantrekkelijker werkgever te worden. Werknemers krijgen meer zeggenschap over en verantwoordelijkheid voor hun arbeidsvoorwaardenpakket en meer ruimte om zelf te bepalen waar en wanneer zij werken om de afgesproken werkresultaten te behalen.

4 Gemeenten

De sector gemeenten is met 154.480 FTE de grootste overheidswerkgever. Bij 430 Nederlandse gemeenten werken 175.180 mensen en de deeltijdfactor is 0,88. De sector gemeenten kenmerkt zich als een heterogene sector waarin veel arbeidsvoorwaarden lokaal geregeld worden. Hierbij zijn veel regelingen afhankelijk van gemeentekennmerken. Gemeenten verschillen onderling in aantal inwoners, grondgebied, economische structuur en cultuur. Deze kenmerken zorgen in iedere gemeente voor een andere invulling van de secundaire arbeidsvoorwaarden. 26 van de 430² gemeenten in Nederland hebben meer dan 100.000 inwoners. Bij deze 26 gemeenten werkt 42 procent van het gemeentepersoneel. Slechts 12 procent werkt bij de 170 gemeenten die minder dan 20.000 inwoners hebben. Gemeentewerknemers kennen een diversiteit aan functies. Een groot deel van de medewerkers werkt in een uitvoerende functie. Dit zijn bijvoorbeeld wijkopzichters, monteurs, stratenmakers en landmeetkundigen. Medewerkers in deze functies (66,5 procent van het totale personeel) bevinden zich in salarisschaal 1-9 met een salaris van maandelijks maximaal 3400 euro. Hierbij behoren ook baliemedewerkers, receptionisten en archiefmedewerkers. De overige 33,5 procent bestaat uit adviseurs, managementfuncties en beleidsmedewerkers. Het grootste deel hiervan zit in salarisschaal 10-12 met een salaris van 2500-5000 euro per maand. De sector gemeenten is een vergrijsde sector; ongeveer een derde van het personeel heeft de leeftijd 45-55 jaar. Een kwart van de werknemers is 55 jaar of ouder. Slechts 1,4 procent van het gemeentepersoneel is jonger dan 25 jaar. Op arbeidsvoorwaardegebied volgen de gemeenten de CAR-UWO³. Gemeenten zijn verplicht de CAR-bepalingen vast te stellen in hun rechtspositieregeling. De UWO-gemeenten (het gros van de gemeenten) hebben daarnaast de verplichting de UWO-bepalingen te volgen. Behalve gemeentepersoneel volgen ook brandweermedewerkers de GGD's en andere gemeenschappelijke regelingen de CAR-UWO.

4.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

Een standaard werkweek bij gemeenten bedraagt volgens de CAR-UWO 36 uur. Het aantal verlofdagen (inclusief feestdagen) bij dit weekrooster is 28. Lokaal wijken gemeenten af van dit aantal door bijvoorbeeld vrije dagen te geven op verjaardagen of op oudejaarsdag. De CAR biedt de mogelijkheid om van de standaard werkweek af te wijken en te kiezen voor een 40-urige werkweek. Hierbij wordt het salaris en andere arbeidsvoorwaarden evenredig verhoogd. Via het uitwisselen van vakantie-uren is het voor gemeentemedewerkers mogelijk jaarlijks maximaal 72 uur meer of minder te werken.

De gemeenten bepalen lokaal welke medewerkers in geval van overwerken in aanmerking komen voor een **overwerkvergoeding**. De toeslagpercentages zijn verder uitgewerkt in de CAR-UWO. De wijkopzichters zijn volgens de gemeente Pijnacker-Nootdorp voor het grootste gedeelte verantwoordelijk voor de kosten van overwerkvergoedingen. Bij de gemeente Den Haag probeert men de kosten voor overwerken van het personeel omlaag te brengen door het gebruik ervan te

² In 2010 kende Nederland 430 gemeenten (informatie uit Personeelsmonitor A+O Fonds 2010)

³ Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling-Uitwerkingsovereenkomst

beperven. De invulling van **onregelmatigheidstoelage** wordt ook lokaal bepaald. De CAR-UWO schrijft het dagvenster voor, en de hoogte van de toelagen en de werknemers die hiervoor in aanmerking komen worden lokaal geregeld. De werkgever geeft aan dat het aantal gebruikers van onregelmatigheidstoelage minder is dan het aantal ontvangers van overwerktoelage. In Den Haag bijvoorbeeld ontvangen vooral zwembadmedewerkers, ambulancepersoneel en parkeerwachters een vergoeding voor regelmatig werken op onregelmatige tijdstippen. Dit personeel ontvangt jaarlijks 14,4 verlofuren extra. In de gemeente Pijnacker-Nootdorp komen vooral werknemers die aan loketten werken in aanmerking voor de onregelmatigheidstoelage. Brandweermeeuwen, GGD-artsen en beheerders van openbare ruimten ontvangen bij gemeenten enige vorm van **bereikbaarheidstoelage**. De precieze invulling van de regeling wordt lokaal vastgelegd. Bij de gemeente Den Haag is de regeling door een lobby van GGD-artsen sinds 2009 riant. Den Haag is niet tevreden hierover, en heeft de wens om de bereikbaarheidstoelage anders in te vullen. **Inconveniëntenvergoeding** en **mobilitiestoelage** worden lokaal geregeld. De gemeente Den Haag heeft een vorm van inconveniëntenvergoeding, maar deze is in de functiewaardering meegenomen. De inconveniëntenregeling die bij de gemeente Pijnacker-Nootdorp geldt, wordt niet gebruikt door werknemers. De regeling **behoud van onregelmatigheidstoelage voor ouderen** is lokaal vastgelegd en hiervan zijn geen kosten bekend.

Gemeenten bepalen lokaal welke voorzieningen zij beschikbaar stellen voor werknemers die **thuis werken**. Volgens de werkgeversorganisatie is dit onderwerp in de sector actueel en gaat het zelfs zover dat speciale stoelen daarvoor worden aangeschaft.

4.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

De CAR-UWO kent een regeling voor betaald **ouderschapsverlof**. De formulering hiervan is zo gekozen dat streng gereformeerde gemeenten hiervan kunnen afwijken. In de praktijk kiest nagenoeg elke gemeente voor de CAR-UWO regeling. De gemeenten Den Haag en Pijnacker-Nootdorp ook: zij volgen de regeling waarin staat dat werknemers 50 procent doorbetaald krijgen gedurende de verlofperiode van 13 weken. Gemeenten hebben de mogelijkheid het aantal **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen** zelf te regelen. In zowel de gemeente Den Haag als de gemeente Pijnacker-Nootdorp krijgen werknemers vanaf 45 jaar een extra verlofdag. Maximaal kan dit in beide gemeenten oplopen tot 4 extra verlofdagen per jaar bij een leeftijd van 60 jaar of ouder. De **seniorenregelingen** zijn in 2006 op centraal niveau afgeschaft. Wel is in 2009 een regeling opgenomen die erin voorziet dat de premiekorting die de gemeenten krijgen voor het in dienst hebben van ouderen wordt ingezet om de duurzaamheid van deze groep te vergroten. In de gemeente Pijnacker-Nootdorp worden op individueel niveau afspraken gemaakt over werktijden van ouderen, men levert maatwerk.

4.3 Woon- werkverkeer

De **vergoeding reiskosten woon-werkverkeer** voor gemeentepersoneel is lokaal geregeld. De bereikbaarheid met het openbaar vervoer en de afstand tussen woning en werkplek van werknemers zijn bepalende factoren in de reiskostenregeling binnen een gemeente. Zo geeft de gemeente Den Haag geen vergoeding voor werknemers die per auto naar hun werkplek reizen.

Werknemers die dagelijks met de fiets reizen ontvangen een vergoeding van 11 cent per kilometer. Voor het OV-gebruik kent men een vergoeding op basis van tweede klasse OV minus een eigen bijdrage van 40 euro per maand. Jaarlijks kan iemand maximaal 850 euro aan reiskostenvergoeding woon-werkverkeer ontvangen. De gemeente Pijnacker-Nootdorp kent een regeling die hier flink van afwijkt; men vergoedt daar elke kilometer tegen 19 cent, ongeacht de vervoersmodus. De gemeente kent hiermee een relatief hoge autovergoeding, mede omdat de bereikbaarheid van de werkplek per OV matig is. Vanzelfsprekend zijn de kosten van deze regeling als percentage van de loonsom hoger dan de vergoeding reiskosten voor de gemeente Den Haag. Hoewel de kosten bij de gemeente Den Haag relatief laag zijn, is men niet tevreden met de regeling. In de toekomst ziet men liever dat iedereen een persoonlijk reisbudget krijgt, waarbij alle kilometervergoedingen 19 cent zijn en men nog steeds een eigen bijdrage heeft. Dit zou administratief veel eenvoudiger zijn en op die manier kosten kunnen besparen.

4.4 Ontslag & mobiliteit

De **boven- en nawettelijke WW-regeling** bij gemeenten is op cao-niveau geregeld. De regeling is een uitkomst van onderhandeling geweest, en is in 2008 versoerd. De werkgever was op dat moment niet bang dat veel werknemers onder de regeling zouden vallen. Met het oog op de reorganisaties in de komende jaren zal dit veranderen. De gemeenten investeren dan ook flink in programma's die voorkomen dat werknemers in de WW terechtkomen. Zo worden er bij de gemeente Den Haag veel re-integratietrajecten in gang gezet en worden ontslagen werknemers gemonitord om te bekijken of zij ergens anders binnen de organisatie aan de slag kunnen. Men is op dit moment niet tevreden over de regeling omdat de ontslagen werknemer niet geprikkeld wordt om een nieuwe baan te zoeken. De kosten die in de sector gemeenten gemoeid zijn met boven- en nawettelijke WW zijn 0,10 procent van de loonsom. **Functioneel leeftijdsontslag** is in 2006 afgeschaft. Op dit moment geldt er nog een overgangsregeling voor brandweerpersoneel die in het uiterste geval tot 2036 duurt. Om moeilijk te verwerven personeel aan te trekken hebben gemeenten de mogelijkheid **arbeidsmarkttoelagen** toe te kennen. Bij de gemeenten Den Haag en Pijnacker-Nootdorp geeft men aan dat men geen moeite heeft personeel aan te trekken en dat dit instrument nauwelijks ingezet wordt.

4.5 Boordelen en belonen

Eenmalige **prestatiegratificaties** kunnen voorkomen bij gemeenten. Daarnaast kent men **jubileumgratificaties** voor werknemers met een lang dienstverband en functioneringstoelagen voor de werknemers die uitstekend functioneren en aan het einde van hun schaal zitten. De kosten voor de gemeente Den Haag en de gemeente Pijnacker-Nootdorp van alle gratificaties zijn met 0,3 procent van de loonsom relatief laag.

4.6 Scholing

Nederlandse gemeenten hebben een richtlijn om twee procent van de loonsom aan **opleiding en scholing** van werknemers te besteden. In de praktijk blijken kleine gemeenten vaak meer dan 2 procent aan scholing te besteden, terwijl grote gemeenten juist onder de twee procent zitten.

Gemiddeld genomen zitten de gemeenten echter precies op 2 procent. De werknemers benutten in de praktijk niet de volle mogelijkheden die er zijn op het gebied van opleiding en scholing. De vakbonden hebben een nieuw persoonlijk budget voorgesteld waarin elke werknemer over een periode van drie jaar een bedrag van 1500 euro aan scholing mag besteden. De werknemer mag in dat geval zelf bepalen waaraan dit uitgegeven wordt, zolang het doel het verbeteren van de inzetbaarheid van de werknemer is. De werkgevers vinden dit geen goed idee, omdat de sturing naar een voor de organisatie nuttige scholing op deze manier verdwijnt.

4.7 Overige arbeidsvoorwaarden

Gemeentepersoneel dat zich verzekerd heeft bij IZA (wat 80 procent van het gemeentepersoneel is) krijgt een tegemoetkoming in de **kosten van de zorgverzekering**. De werkgeversbijdrage is 168 euro op jaarbasis voor iedereen die boven salarisschaal 6 zit, en 296 euro voor medewerkers tot en met schaal 6. De gemeente Den Haag wijkt af van deze regeling; zij geven iedere werknemer een bijdrage van 264 euro per jaar (werknemers met een lager salaris dan 1700 euro per maand krijgen jaarlijks 372 euro). **De doorbetaling van zieke werknemers** is bij gemeenten anders geregeld dan bij de meeste andere sectoren in dit onderzoek. Gedurende de eerste 6 ziekte maanden krijgt een werknemer 100 procent van zijn loon doorbetaald, de 6 daaropvolgende ziekte maanden is dat 90 procent. In het tweede ziektejaar ontvangt men een aanvulling tot 75 procent van het loon. Het ziekteverzuimpercentage bedroeg in 2010 5,3 procent. Hiervan werd 0,6 procent veroorzaakt door werknemers die langer dan 1 jaar ziek waren. Gemeenten dragen maandelijks 1,5 procent van het salaris bij in de **levensloopregeling** van werknemers. Om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten, is bij de gemeente Pijnacker-Nootdorp een persoonlijk gezondheidsbudget ingesteld, waarin werknemers 0,3 procent van hun salaris kunnen besteden aan fitness, massages, gezondheidscursussen, enzovoorts. Ruim 80 procent maakt gebruik van deze regeling.

4.8 Samenvattend

De CAR-UWO geldt voor alle Nederlandse gemeenten en laat veel ruimte voor lokale invulling van de regelingen. Nederland kende in 2010 430 gemeenten die in veel opzichten van elkaar verschillen. Zo geeft elke gemeente een eigen invulling aan de secundaire arbeidsvoorwaarden. Een goed voorbeeld van de verschillende invullingen is de reiskostenvergoeding bij de gemeenten Den Haag en de gemeente Pijnacker-Nootdorp: de gemeente Den Haag geeft geen reiskostenvergoeding voor autogebruikers, terwijl de gemeente Pijnacker-Nootdorp hen een vergoeding van 19 cent per kilometer biedt. De VNG is gestart met project 'cao van de toekomst', in de nieuwe cao moet veel meer keuzemogelijkheid zijn voor het individu. Van verschillende kanten wordt ook wel aangedrongen op meer standaardregelingen, die landelijk voor iedereen hetzelfde zijn. Dit maakt inzichtelijker welke arbeidsvoorwaarden er zijn, en creëert meer mobiliteit tussen gemeenten. Echte gouden kooien in de secundaire arbeidsvoorwaarden kent men in de sector gemeenten niet. In het verleden was dit de seniorenregeling, maar deze is in 2006 reeds afgeschaft. De pensioenregeling is wel een mobiliteitsbelemmerende factor bij gemeenten. Werknemers die hun pensioen bij het ABP ondergebracht hebben verliezen overgangsrechten bij het overstappen naar een ander pensioenfonds. Hierdoor mijden werknemers een banenswitch.

5 Defensie

Bij de sector Defensie onderscheidt men twee groepen werknemers: burgerpersoneel en militair personeel. Beide groepen verschillen sterk van elkaar in functiekenmerken en salaris, en ook in secundaire arbeidsvoorwaarden. Burgerpersoneel bij Defensie bestaat uit 20.950 werknemers en 19.500 FTE, met een deeltijdfactor van 0,93. Burgermedewerkers bij Defensie zijn werkzaam in technische, logistieke, medische, administratieve en staf- en beleidsfuncties. Het gemiddelde maandsalaris van burgerpersoneel bij Defensie is zo'n 3400 euro. De leeftijdsopbouw lijkt op die van andere onderzochte sectoren: 36 procent van de werknemers is 45-54 jaar, de groep 55-plussers is 25 procent. De gemiddelde leeftijd is ongeveer 46 jaar. De groep militairen bij Defensie is met 48.370 werknemers en evenzoveel FTE bijna 2,5 maal zo groot als de groep burgerpersoneel. Bij militair personeel bestaan geen deeltijdaanstellingen. Werken in deeltijd voor militairen (in niet-operationele functies) is mogelijk via (tijdelijk) deeltijdverlof. Ongeveer 38.000 militairen in diverse rangen zijn in dienst bij de Koninklijke landmacht, Luchtmacht of Marechaussee. De overige 10.000 militairen werken bij de Koninklijke marine. Het salaris is afhankelijk van de rang die een militair bezit. Het gemiddelde maandsalaris bedraagt 2600 euro. Ruim 55 procent van de militairen is jonger dan 35 jaar. Door het leeftijdsontslag militairen (LOM) is slechts 2 procent van het personeel 55 jaar en ouder. De meeste militairen beginnen bij Defensie als ze 18 jaar zijn, worden door de werkgever opgeleid, en een groot deel blijft tot het leeftijdsontslag. Bij Defensie is echter in de achterliggende jaren afscheid genomen van het gesloten personeelssysteem, waarbij er sprake was van een baan voor het leven. Defensie is in 2008 gestart met het Flexibel personeelssysteem (FPS). Doel van FPS is een betere ondersteuning van de talentontwikkeling van militairen en een meer evenwichtige personeelsoopbouw. Militairen werden vanaf dat moment niet meer aangesteld als bepaalde tijd of onbepaalde tijd bij een krijgsmachtdeel, maar als FPS-militair bij de krijgsmacht. De meeste militairen beginnen hun loopbaan sindsdien als FPS-militair in fase 1: aanstelling als militair in initiële opleiding en een dienverplichting. Na deze fase komt de militair automatisch in fase 2. Na fase 2 bestaat de mogelijkheid voor een deel van de officieren en onderofficieren om over te gaan naar fase 3. Fase 3 loopt in beginsel door tot aan het leeftijdsontslag militairen (LOM). Personeel dat niet doorstroomt naar fase 3, zet de loopbaan voort buiten Defensie. Zij worden bemiddeld naar de civiele arbeidsmarkt. Op verzoek van de militair kunnen met het oog op een nieuwe baan gerichte opleidingen worden gevolgd. Jaarlijks stromen in dat kader tussen 750 en 1000 militairen uit, waarvan het overgrote deel met steun van Defensie een andere baan vindt. Deze aantallen zullen de komende jaren stijgen, omdat in het kader van de verjonging van het personeelsbestand het aandeel jonge FPS-militairen zal toenemen en doorstroombmogelijkheden geringer worden. Het onderscheid in personeelsgroepen en de specifieke functiekenmerken en eisen die aan het personeel worden gesteld in vaak uitzonderlijke operationele omstandigheden, maken Defensie een complexe organisatie, waarin veel regelingen bestaan met minstens zoveel uitzonderingen. De sector is daarmee moeilijk te vergelijken met andere overheidssectoren.

5.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

De heterogeniteit tussen militair- en burgerpersoneel in arbeidsvoorwaarden uit zich in eerste instantie in de arbeidsduur van werknemers. Burgerpersoneel kent een standaard arbeidsduur van 38 uur per week. Werknemers boven schaal 9 ontvangen jaarlijks 24 verlofdagen. Personeel dat zich in lagere salarisschalen bevindt hebben per jaar 23 verlofdagen. Om flexibiliteit te bieden heeft men de mogelijkheid de arbeidsduur uit te breiden naar 40 uur per week tegen een extra bezoldiging van 3 uur. Vanaf 1 juli 2012 zal de extra bezoldiging 2 maal het uursalaris worden. Werknemers die een kortere werkweek wensen kunnen hun arbeidsduur tot 36 uur verkorten. Hierover leveren zij slechts een half uur salaris in. Voor militairen geldt ook een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week en zij kunnen ook gebruik maken van de regeling met betrekking tot het uitbreiden of verkorten van de wekelijkse arbeidsduur. Het aantal verlofdagen bij de landmacht, luchtmacht en marechaussee voor militairen met de rang majoor en hoger is jaarlijks 24 verlofdagen en militairen lager dan de rang majoor hebben 23 dagen. Daar bovenop komen de leeftijdsafhankelijke dagen (zie paragraaf 5.2). De marine kent een afwijkende verlofsystematiek (geen leeftijdsdagen) en kent aan alle militairen jaarlijks 29 verlofdagen toe. Militairen en burgermedewerkers kennen 8 feestdagen die op een doordeweekse dag kunnen vallen. Bij Defensie bestaat geen regeling waarin vakantie-uren verkocht of gekocht kunnen worden.

Burgerpersoneel tot en met schaal 10 kan een financiële vergoeding voor overgewerkte uren krijgen. Meer dan een kwart van het burgerpersoneel ontvangt zo'n **vergoeding**. Militair personeel met de rang van luitenant-ter-zee 1e klasse, majoor of lager dat wekelijks minimaal een half uur overwerkt krijgt een vergoeding in de vorm van verlof. Als binnen de meetperiode de overgewerkte uren vanwege drukte niet in verlof kunnen worden toegekend, ontvangt de militair een financiële vergoeding. De vergoeding beslaat het salaris per uur maal het aantal overuren (geen toeslag hierop). Naast de gangbare overwerkvergoeding kent iedere militair ook een maandelijkse vergoeding ter compensatie voor **vaste extra beslaglegging (VEB)**. De VEB wordt gevormd door toepassing van een inkomensafhankelijk percentage (variërend van 4,6 procent tot 9,3 procent) op het basissalaris en maakt structureel deel uit van het inkomen van de militair. De vaar- en oefentoeelage, de toelage in verband met VN-operaties en de kosten voor overwerken bedragen tezamen bijna 6 procent van de loonsom voor militairen. Voor burgerpersoneel dat regelmatig werkt op onregelmatige tijdstippen (o.a. bewakingspersoneel) vormt de **onregelmatigheidstoeslag** een aanzienlijk deel van hun inkomen. Burgermedewerkers in onregelmatigheidsdiensten die 55 jaar of ouder zijn, krijgen een vaste toelage onregelmatige dienst en hoeven niet meer in nachtdiensten te werken. Bij het burgerpersoneel zijn de kosten voor onregelmatigheidstoeslag en het behoud hiervan voor ouderen samen ongeveer 1 procent van de loonsom. Door de 'vergrijzing' van het personeelsbestand levert de 'leeftijdsbegrenzing' van 55 jaar bij nachtdiensten in de bedrijfsvoering bezettingsproblemen op. Defensie zou het leeftijds criterium willen schrappen en komen tot meer individueel maatwerk, waarbij wordt aangesloten bij het 'gezondheids criterium' dat in de Arbeidstijdenwet wordt gehanteerd. Militairen met de rang luitenant-ter-zee 1e klasse, majoor en lager ontvangen ook een vergoeding indien zij regelmatig op onregelmatige tijdstippen werken. De maandelijkse toelage wordt bepaald op basis van een puntensysteem. De kosten van onregelmatigheidstoelagen voor militairen bedragen 0,5 procent van de loonsom.

Zo'n 12 procent van het burgerpersoneel bij Defensie ontving in 2010 een **consignatie-/bereikbaarheidstoelage**. Voor het militair personeel geldt dat alleen militairen in de rang van luitenant-ter-zee 1^e klasse, majoor of lager in aanmerking komen voor een dergelijke toeslag. In totaal ontving 6 procent van het militair personeel een dergelijke vergoeding. **Inconveniëntenvergoeding** voor burgerpersoneel wordt bij Defensie toelage bezwarende omstandigheden genoemd. 2 procent van de werknemers ontving in 2010 hiervoor een toelage omdat zij bijvoorbeeld in een lawaaïge, gevaarlijke of hete ruimte werkten. Bij de militairen ontving ook 7 procent een vergelijkbare toelage in verband met werkzaamheden waaraan risico's en inconveniënten verbonden zijn, zoals bijvoorbeeld munitie opruimen, duiken, parachutespringen, vliegen en ontberingen.

Het nieuwe werken (thuiswerken/flexplekken) heeft bij Defensie met name bij staven en ondersteunende diensten zijn intrede gedaan. Op de grote defensielocaties zijn sportfaciliteiten beschikbaar.

5.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

Voor betaald **ouderschapsverlof** bestaat bij burgerpersoneel en militairen dezelfde regeling. Gedurende een verlof van 13 weken (of een equivalent daarvan) wordt het loon voor 75 procent doorbetaald. Voor burgerpersoneel bij defensie en militairen van de landmacht, luchtmacht en de marechaussee bestaat aanspraak op **leeftijdsafhankelijke verlofdagen**. Omdat ook personeel van 18 tot en met 20 jaar extra verlofdagen krijgt toegekend, kan niet gesproken worden over 'ouderendagen'. Vanaf 30-jarige tot 65-jarige leeftijd worden ook extra verlofdagen toegekend. Voor militairen van de marine geldt een afwijkende verlofsystematiek, waarbij geen sprake is van leeftijdsafhankelijke verlofdagen. Voor burgerpersoneel bestaat er een **seniorenregeling**, die arbeidskorting toestaat tegen een kleine salariskorting. Omdat er weinig gebruik wordt gemaakt van deze regeling, beslaat deze regeling slechts een gering percentage van de loonsom. De seniorenregeling komt niet voor onder het militair personeel.

5.3 Woon- werkverkeer

De **reistegemoetkomingen woon-werkverkeer** worden op basis van een tabel vastgesteld. De regelingen zijn voor burgerpersoneel en militairen gelijk. De tegemoetkoming wordt toegekend indien de afstand meer dan 10 kilometer is en tot een maximum van 94 kilometer enkele reis. De tegemoetkoming voor gebruik van het OV is circa 10 euro hoger dan de tegemoetkoming die men krijgt voor het gebruik van de auto. Over de eerste 10 kilometer wordt geen tegemoetkoming verstrekt. Indien een defensielocatie niet per OV te bereiken is, gelden hogere tegemoetkomingen. De tegemoetkoming kan dan bij een enkele reis van 90 kilometer oplopen tot circa 390 euro per maand. Aan medewerkers die per OV reizen kan op verzoek een NS-jaarkaart of trajectkaart worden verstrekt. Medewerkers bij Defensie reizen voornamelijk met de auto in hun dagelijks verkeer tussen woning en werkplek, omdat veel defensielocaties lastig te bereiken zijn per OV. Zij leggen hierbij relatief grote afstanden af, waardoor de kosten voor Defensie voor tegemoetkomingen woon-werkverkeer hoog oplopen. Hierbij dient ook opgemerkt te worden dat militairen in het kader van het reguliere functieroulatiesysteem regelmatig van functie veranderen waardoor ook de standplaats vaak verandert. Doordat de verhuisplicht is vervallen, verklaart dat ook de hogere kosten voor woon-werkverkeer. Bij burgerpersoneel zijn de kosten 1,6 procent

van de loonsom, voor het militair personeel is dat percentage nog hoger: 2,9 procent. De kosten van OV-tegemoetkomingen en -verstrekkingen voor woon-werkverkeer zijn voor het burgerpersoneel 0,3 procent van de loonsom en voor militairen 0,7 procent. Bij Defensie is er geen tegemoetkoming bij het gebruik van de fiets bij woon-werkverkeer.

5.4 Ontslag & mobiliteit

Bij Defensie zit nog een grote kostenpost van ongeveer 75 miljoen euro die zijn oorsprong vindt in het Sociaal Beleidskader 2004 en de instroom in de oude wachtgeldregeling bij overtolligheidsontslag. Vanaf 1 januari 2012 geldt bij overtolligheidsontslag volgens het nieuwe Sociaal Beleidskader de WW en **boven- en nawettelijke WW-regelingen**. Deze BWW-regelingen kostten Defensie in 2010 nog slechts 1,8 miljoen euro, met name vanwege jonge militairen BBT (nu FPS). Dit ‘geringe’ bedrag afgezet tegen de grote aantallen militairen die jaarlijks in het kader van het FPS uitstromen, duidt erop dat het merendeel van die militairen na ontslag direct een baan vindt buiten Defensie. In de begroting van Defensie is een groot bedrag gemoeid met de ‘overbruggingsuitkeringen’ voor de periode tussen **leeftijdsontslag** en het ouderdomspensioen. Voor het burgerpersoneel gold voor specifieke functies een regeling functioneel leeftijdsontslag (FLO). Deze regeling is afgeschaft. Voor personeel geplaatst op een (voorheen) FLO-functie geldt een overgangsregeling, waarbij de leeftijdsgrenzen van 55 jaar en 60 jaar met twee jaar zijn verlengd. De kosten zijn niet hoog omdat het nog slechts gaat om 75 personen. Voor militairen geldt een leeftijdsontslag dat kan worden verleend op 60-jarige leeftijd. In de praktijk wordt het leeftijdsontslag nu nog eerder verleend, omdat er voor militairen die vóór 1 januari 2002 voor onbepaalde tijd zijn aangesteld bij het beroepspersoneel, een overgangsbepaling leeftijdsontslag geldt. Voor militairen van de marine geldt een afwijkende overgangsregeling, waarbij ‘langzamer’ wordt ‘toegegroeid’ naar de ontslagleeftijd van 60 jaar. Voor militairen in de rang van kapitein er zee, kolonel en hoger kan op individuele basis een leeftijdsontslag worden bepaald tussen 60 en 65 jaar. De kosten voor deze ‘overbruggingsuitkering’ (op grond van de ‘Uitkeringswet gewezen militairen’) bedroegen in 2010 483 miljoen euro (circa 20,3 procent in vergelijking tot de loonsom. Om bepaalde specialisten aan te trekken en te behouden bij Defensie maakt men regelmatig gebruik van **arbeidsmarkttoelagen en bindingspremies**. Deze instrumenten worden vooral ingezet om artsen, tandartsen en vliegers te werven en in dienst te houden. Bij militair personeel bedraagt de kostenpost hiervoor 1,9 procent van de loonsom.

5.5 Boordelen en belonen

Met betrekking tot belonen kent Defensie eenmalige **prestatiegratificaties** bij bijzondere prestaties. Aan militairen die tenminste 365 dagen hebben deelgenomen aan een humanitaire of vredesoperatie wordt een uitzendbonus van 1000 euro toegekend. Periodieke toeslagen heeft men in de vorm van waarnemings- en functioneringstoelagen. Inclusief de **jubileumgratificaties** zijn de toeslagen voor burgerpersoneel 0,7 procent van de loonsom en voor militair personeel 1,4 procent.

5.6 Scholing

Defensie is in belangrijke mate een ‘doorstroomorganisatie’. De individuele talent- en loopbaanontwikkeling van de (aspirant)militair moet zo worden ondersteund dat de kansen zowel intern als extern Defensie worden vergroot. Opleidingen spelen een belangrijke rol bij de loopbaan- en talentontwikkeling van militairen. Dat begint met de initiële opleiding. Daarna worden gedurende de loopbaan functieopleidingen en loopbaanopleidingen gevolgd. In het FPS zijn er ‘opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling’, gericht op verbreding van de loopbaanmogelijkheden binnen Defensie, en ‘opleidingen, gericht op een loopbaan buiten Defensie’. Ook voor burgerpersoneel zijn er ruime opleidingsvoorzieningen. De financiering van opleidingen loopt voor het grootste deel via de begroting. De kosten hiervan worden niet zodanig gespecificeerd en geregistreerd dat er in kwantitatief opzicht een goede vergelijking is te maken met de loonsom.

5.7 Overige arbeidsvoorwaarden

De **doorbetaling bij ziekte** bedraagt in het eerste ziektejaar 100 procent en in het tweede jaar 70 procent. Militairen die geplaatst zijn in het buitenland ontvangen, naast hun toelage buitenland, een werkgeversbijdrage van 420 euro per jaar in de **ziektetekostenverzekering** voor ieder gezinslid. Bij Defensie is geen sprake van een vergoeding in het kader van de **levensloopregeling**.

5.8 Samenvattend

Aan het militair personeel, dat tijdens uitzending en inzet met complexe situaties en risico's te maken krijgt, worden hoge eisen gesteld. De zorg voor personeel raakt dan ook de kern van het Defensie personeelsbeleid. De baankenmerken van een militair en het daarop afgestemde arbeidsvoorwaardelijke instrumentarium hebben een dermate specifiek karakter, dat de meeste geldende arbeidsvoorwaarden niet zomaar vergelijkbaar zijn met die in andere onderzochte sectoren.

Defensie maakt deel uit van de Nederlandse samenleving en zal bij de ontwikkeling van haar personeelsbeleid rekening moeten houden met de ontwikkelingen in de bredere omgeving. Als gevolg van de ophoging van de AOW-leeftijd en in dat kader het beleid ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, zal de bestaande leeftijdsontslagregeling voor militairen onder druk komen te staan.

Er is bij Defensie sprake van een diversiteit aan regelingen van toelagen en toeslagen. Het stelsel van toelagen en toeslagen wordt op onderdelen als erg ondoorzichtig ervaren. Ook de verschillen die er op onderdelen bestaan tussen militairen van verschillende krijgsmachtdelen zijn niet altijd meer te verklaren. Defensie streeft daarom naar een modernisering en vereenvoudiging van het bezoldigingssysteem voor militairen, waarbij gelijktijdig een verregaande vereenvoudiging van het stelsel van toelagen en toeslagen moet worden gerealiseerd. In dat kader zouden bestaande toelagen en toeslagen, die als gevolg van de hoogte een belemmering zijn voor de mobiliteit en daarmee duurzame inzetbaarheid van bepaalde categorieën personeel, ook tegen het licht gehouden moeten worden.

6 Rechterlijke macht

De sector rechterlijke macht is in dit onderzoek in veel opzichten een uitzonderlijke sector. Ten eerste is het personeel in de rechterlijke macht een specifieke, kleine groep werknemers. In totaal vallen 3690 rechterlijk ambtenaren onder rechterlijke macht. Dit zijn vooral rechters, raadsheren, officieren van justitie en advocaten-generaal. Het administratieve en ondersteunende personeel bij gerechten behoort tot de sector Rijk, en zij volgen daarmee een andere cao, namelijk die van het Rijk. Ten tweede vereisen de specifieke professies bij rechterlijke macht een uitgebreide vooropleiding. Hierdoor stroomt het personeel pas op late leeftijd in, met als gevolg dat 89% van de werknemers ouder is dan 34 jaar. De specifieke taken van rechterlijk ambtenaren zorgen voor een geringe mobiliteit van en naar andere sectoren. Een derde specifieke eigenschap van de sector rechterlijke macht is het hoge primaire loon wat in de sector verdiend wordt. Werknemers bij rechterlijke macht kennen gemiddeld een hoger brutoloon dan werknemers in andere overheidssectoren. Meer dan 70 procent van de sector verdient meer dan 4500 euro per maand. Hiermee is de sector rechterlijke macht moeilijk te vergelijken met andere overheidssectoren, omdat het loon in die sectoren structureel lager is. De deeltijdfactor bij rechterlijke macht is met 0.93 relatief hoog.

6.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

De standaard werkweek van rechterlijk ambtenaren bedraagt 36 uur. Werknemers krijgen per jaar 30 verlofdagen. Ongeveer 8 procent van het personeel besloot in 2010 de arbeidsduur uit te breiden naar maximaal 40 uur per week. Via de IKAP-regeling kunnen werknemers maximaal 200 opgebouwde compensatie-uren per jaar verkopen. Minder dan 6 procent verkocht in 2010 vakantie-uren via deze arbeidsvoorwaarde. **Overwerktoeslagen, onregelmatigheidstoeslagen en inconveniëntenvergoedingen** komen in de sector rechterlijke macht vanwege de aard van het werk niet voor. Met de pikettoelage kent rechterlijke macht wel een vorm van **bereikbaarheidstoeslag**. Elke rechtbank en arrondissementsparket stelt per week 1 FTE aan voor piketdienst. De toelage op weekbasis is voor 1 FTE in 2010 250 euro. Voor seniorrechters en raadsheren die horizontaal de overstap naar een andere rechtbank of gerechtshof maken bestaat een **mobilitiestoeslag**. In 2010 was het aandeel gebruikers van de mobiliteitstoeslag 2,6 procent. De toeslag is met name geïntroduceerd met als doel de mobiliteit van de gerechtshoven naar de rechtbanken te bevorderen. **Catering en sportfaciliteiten** zijn binnen rechterlijke macht geen thema's. **Telewerken** is dat wel, maar van de bestaande faciliteitenregeling wordt waarschijnlijk niet veel gebruik gemaakt.

6.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

De sector rechterlijke macht kent een ruime **ouderschapsverlofregeling**. Verlof wordt gedurende dertien weken voor 75 procent doorbetaald terwijl dit percentage in de meeste andere overheidssectoren 50-70 procent is. De hoge gemiddelde leeftijd in de sector heeft tot gevolg dat

er weinig jonge ouders zijn die gebruik maken van het doorbetaalde ouderschapsverlof: nog geen vijf procent van de werknemers ontving ouderschapsverlof in 2010. Uit principiële overwegingen wil de werkgever de ouderschapsverlofregeling gelijktrekken met die van het Rijk, waar de doorbetaling 27,5 procent gedurende 26 weken verlof is. De werkgever is van mening dat de arbeidsvoorwaarden voor de rechterlijk ambtenaren gelijk dienen te zijn aan die van de rijksambtenaren die werkzaam zijn bij de gerechten en het OM, tenzij er verschillen te rechtvaardigen zijn vanwege de aard van aanstelling of het werk van de rechterlijk ambtenaren. De **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen** zijn oorspronkelijk ingesteld om ouderen te ontzien. Werknemers ontvangen op 45-jarige leeftijd één extra vrije dag per jaar. Elke vijf jaar komt daar een extra dag per jaar bij. De regeling als zodanig gold oorspronkelijk voor het rijkspersoneel, rechterlijke macht heeft de regeling bij afscheiding meegenomen. Aan werkgeverszijde wordt in de brede context van levensfasebewust personeelsbeleid over de toekomst van bovenstaande regeling en de **seniorenregeling** nagedacht. Rechterlijk ambtenaren kunnen vanaf de leeftijd van 57 jaar 11,1 procent minder werken in ruil voor 5 procent salariskorting. Vanaf 61 jaar mag men 33,3 procent minder werken tegen 10 procent korting in loon. Hoewel de sector rechterlijke macht een aanzienlijk deel werknemers kent dat doorwerkt na hun 65^e, is het gebruik van de seniorenregeling niet groter dan in de meeste sectoren: 6 procent van het personeel gebruikte de regeling in 2010.

6.3 Woon- werkverkeer

De meeste rechterlijk ambtenaren reizen dagelijks met het OV om op hun werkplek te komen (71%). Zij krijgen hier jaarlijks gemiddeld een ruime vergoeding voor omdat de reiskosten voor mensen die met het OV reizen volledig vergoed worden. Van de overige 29 procent van het personeel gebruikt ongeveer de helft de fiets en de andere helft komt dagelijks met de auto naar werk. De **reiskostenvergoeding woon-werkverkeer** die gehanteerd wordt is gelijk aan die voor het rijkspersoneel geldt. Men maakt onderscheid in een hoge (17ct/km) en een lage (5ct/km) autovergoeding en een fietsvergoeding (17ct/km). Er wordt jaarlijks nauwelijks gebruik gemaakt **verhuiskostenvergoeding**.

6.4 Ontslag & mobiliteit

Aan **boven- en nawettelijke WW-regelingen** heeft men bij rechterlijke macht nauwelijks kosten. Uitstroom van personeel vindt in de sector met name plaats vanwege vroegpensioen of omdat men een andere baan gevonden heeft. Ontslag van werknemers gebeurt in de sector rechterlijke macht zelden. De cao-regeling op dit gebied is echter riant. De wens is om deze gelijk te trekken met de regeling van het Rijk. **Arbeidsmarkttoelagen** of **bindingspremies** bestaan niet binnen de rechterlijke macht.

6.5 Boordelen en belonen

Indien een rechterlijk ambtenaar 12,5 jaar, 25 jaar of 40 jaar in dienst is, heeft hij recht op een **jubileumgratificatie**. De relatief late instroomleeftijd van werknemers in de sector zorgt er echter voor dat iemand zelden aan een 40- of 50-jarig dienstverband komt. Het is niet bekend

hoeveel werknemers in 2010 een dienstverband van 12,5 jaar en 25 jaar hadden. **Prestatiegratificaties** komen onder rechters en raadsheren niet voor. Prestatiebonussen worden als een beïnvloedingsinstrument gezien voor deze groep. De niet voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren (officieren van justitie, advocaten-generaal, gerechtsauditeurs) komen wel in aanmerking voor een extra beloning op basis van functioneren. Veel komt dit echter niet voor, in 2010 werd in totaal 100 duizend euro uitgegeven aan eenmalige toeslagen op basis van prestaties.

6.6 Scholing

In het opzicht van **scholing** wijkt de sector rechterlijke macht af van andere overheidssectoren. Waar andere overheidssectoren zich steeds meer focussen op (bij)scholing en opleiding, komt scholing met als doel de *employability* van werknemers te vergroten in de sector rechterlijke macht niet voor. Scholing met als doel werknemers beter hun functie kunnen laten uitvoeren komt wel voor in de sector.

6.7 Overige arbeidsvoorwaarden

De werkgever draagt niet bij in de **zorgverzekering** of een **levensloopregeling** van rechterlijk ambtenaren. De **doorbetaling bij ziekte** bedraagt in het eerste ziektejaar 100 procent en in het tweede jaar 70 procent. Het is van de sector rechterlijke macht bekend dat zij een lager ziekteverzuimcijfer hebben dan bijvoorbeeld de sector gemeenten en het Rijk. Het ziekteverzuimpercentage van personen die minder dan één jaar ziek zijn is in de sector 2,6 procent. Dat betekent dat er in 2010 2,8 miljoen euro doorbetaald werd aan werknemers die in dat jaar ziek waren.

6.8 Samenvattend

Rechterlijke ambtenaren en rijksambtenaren werken bij de gerechten en het openbaar ministerie zij aan zij, en de werkgever is van mening dat de regelingen voor de twee groepen zo min mogelijk van elkaar moeten afwijken. Daarom wil men bijvoorbeeld het ouderschapsverlof liever aanpassen aan de regeling zoals die bij het Rijk geldt. De secundaire arbeidsvoorwaarden bij rechterlijke macht zijn nu al sterk georiënteerd op de cao voor het rijkspersoneel. De afscheiding in arbeidsvoorwaarden van rechterlijk ambtenaren en ondersteunend personeel zorgt ervoor dat de secundaire arbeidsvoorwaarden bij rechterlijke macht sterk toegespitst zijn op een homogene groep werknemers. Hierdoor zijn een aantal regelingen als overwerktoeslag, onregelmatigheidstoeslag en scholing niet van toepassing in de sector. Echte gouden kooien zitten volgens de werkgever niet tussen de secundaire arbeidsvoorwaarden. Werknemers in de sector rechterlijke macht blijven lang bij dezelfde werkgever vanwege het ambt dat zij beoefenen, niet vanwege bepaalde riante secundaire arbeidsvoorwaarden.

7 Politie

De sector politie is onderverdeeld in 25 regionale politiekorpsen en een korps landelijke politiediensten. De opbouw van de politie gaat veranderen: in 2012 komt er één nationale politie met 10 regionale politiekorpsen. Bij de politie werken in 2010 64.530 mensen, waarvan 28 procent een deeltijdfunctie heeft. De totale deeltijdfactor bij politie is 0,93. Politie medewerkers beginnen op relatief jonge leeftijd bij hun werkgever en blijven in veel gevallen bij de politie werken tot hun pensioen; er is sprake van *life time employment*. Een relatief groot aandeel (20 procent) van de werknemers is daarom al meer dan 30 jaar in dienst bij de politie. Dat medewerkers al op vroeg leeftijd bij de politie beginnen, komt tot uiting in het opleidingsniveau van het personeel. Een relatief groot gedeelte van het personeel is begonnen bij de politie nadat zij hun middelbare school hebben afgemaakt. Het politiepersoneel bestaat uit twee groepen. Aan de ene kant is er een groot aandeel operationeel personeel, 79 procent van de medewerkers behoort tot deze groep politiemedewerkers. De overige 21 procent bestaat uit administratief en technisch personeel. Van alle fulltimers bij de politie verdient 65 procent tussen 2500 en 4000 euro per maand.

7.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

De standaard werkweek voor een politiemedewerker is formeel 36 uur. In de cao 2005-2007 is echter de afspraak gemaakt dat politiemedewerkers hun wekelijkse arbeidsduur met 1 procent verlengen, zonder dat daar extra bezoldiging tegenover staat. Feitelijk werkt men bij politie dus 36,36 uur per week. Nieuw aangestelde politiemedewerkers kennen een voltijd arbeidsduur van formeel 39,6 uur per week. Inclusief de 1 procent extra werken zij wekelijks 40 uur. Men krijgt bij de politie ongeveer 30 doorbetaalde verlofdagen (inclusief feestdagen) per jaar. De cao biedt de politiemedewerkers de mogelijkheid om de arbeidsduur uit te breiden. Men kan de werkduur bijvoorbeeld uitbreiden tot maximaal 40 uur per week. Daarnaast kunnen werknemers maximaal 200 vakantie-uren per jaar verkopen.

De meest voorkomende vergoeding voor meer werken dan de standaard arbeidsduur is echter de **overwerkvergoeding**. 75 procent van het personeel kreeg in 2010 een overwerkvergoeding. De totale overwerkvergoeding kostte de politie in 2010 36 miljoen euro. De politie kent een groot deel mensen die regelmatig diensten draaien op tijdstippen buiten het dagvenster (van maandag tot en met vrijdag tussen 21-7 uur en op zaterdag en zondag). 80 procent van het personeel ontving daar in 2010 een vergoeding voor. Het totaal aan **onregelmatigheidstoelagen** in 2010 was 72 miljoen euro. Daar bovenop komt de werkgever politiemedewerkers tegemoet van wie hun rooster korte tijd van tevoren gewijzigd wordt. De verschuivingstoelage wordt door de werkgever beschouwd als een boete voor verkeerd inroosteren en kostte de politie in 2010 6 miljoen euro. Personeel dat zich beschikbaar moet houden om bij oproep dienst te gaan verrichten krijgt 1 euro per **consignatie-uur** vergoed. 29 procent van het politiepersoneel ontvingen daarvoor in 2010 tezamen 13 miljoen euro. **Mobiliteitstoelage** en **inconveniëntenvergoeding** zijn niet van toepassing bij de politie. De kostenpost **behoud onregelmatigheidstoelage ouderen** is klein in vergelijking met het kostenvolume van

onregelmatigheidstoelagen. Voor 2010 kregen politiemensen die onregelmatig werkten en veranderden naar een kantoorbaan helemaal geen onregelmatigheidstoelage meer. Sinds 2010 bestaat er een afbouwregeling, waarin men na de overgang nog vier jaar operationele toelage ontvangt.

Op het gebied van onder andere **sportfaciliteiten, telewerken** en parkeervergunningen maken politiekorpsen zelf afspraken met werknemers. Vanaf 2007 is de politie bezig alle regelingen op lokaal niveau te harmoniseren, maar op de hierboven genoemde onderdelen bestaan nog verschillen.

7.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

De politie betaalt gedurende een **ouderschapsverlof** van 13 weken 75 procent van het salaris door. In vergelijking met regelingen in andere sector is dit een riant percentage. Het gebruik van de regeling is met 4,3 procent van het personeel niet groot. De regeling rond **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen** bij de politie lijkt op regelingen in andere sectoren. De politie geeft naast extra vrije dagen aan 45-plussers ook extra doorbetaalde vrije dagen aan 18-, 19- en 20-jarigen. De werkgever is niet tevreden over de regeling en geeft aan “liever niet te betalen voor iets waar geen prestatie tegenover staat”. Werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt mogen via de **seniorenregeling** 11,1 procent minder werken en leveren over dit percentage 50 procent van het salaris in. Al de werknemer 58 jaar is, kan hij zijn werktijd verkorten met 33,3 procent. Hierover levert men opnieuw 50 procent van het salaris in. De regeling kostte de politie in 2010 36 miljoen euro. De regel als zodanig staat bij de politie onder discussie. De werkgeversorganisatie heeft ideeën om de werknemer in de toekomst een ‘gereedschapskist’ aan te reiken, waarmee de werknemer zijn eigen arbeidsvoorwaarden kiest. Het budget van de seniorendagen zou onder andere in het nieuwe individuele budget moeten komen.

7.3 Woon- werkverkeer

Aan **vergoedingen reiskosten woon-werkverkeer** is in 2010 bij de politie 75 miljoen euro uitgegeven. De politiemedewerkers zijn over het algemeen autogebonden. Men probeert hier bij de politie verandering in te brengen door OV-kosten van medewerkers volledig te vergoeden. Voor autogebruikers geldt een vergoeding van 18 cent per kilometer minus een eigen bijdrage van 25 procent. Vanaf 2012 is de autovergoeding veranderd naar 14 cent per kilometer en is de eigen bijdrage afgeschaft. Van de mogelijkheid om een vergoeding te krijgen voor verhuiskosten wordt bij de politie nauwelijks gebruik gemaakt. Men reist over het algemeen liever lange afstanden dan dat men verhuist om dichterbij de werkplek te kunnen wonen.

7.4 Ontslag & mobiliteit

Aan kosten voor **boven- en nawettelijke WW** is men bij de politie relatief weinig kwijt: 0,04 procent van de loonsom. Doordat de politie een groeisector is en de herplaatsingtermijnen lang zijn (maximaal 9 jaar) is er in veel gevallen wel een plek om een ontslagen werknemer binnen de politie onder te brengen. De vakbonden willen de boven- en nawettelijke WW-regeling als vangnet voor werknemers. Voor de werkgever is het niet moeilijk om toe te geven op dit punt,

zolang de politie een groeisector is. Een grote kostenpost bij de politie is het **functioneel leeftijdsontslag**. Ongeveer 4,1 procent van de loonsom werd in 2010 besteed aan vroegtijdige pensioenen. De kosten komen uit een overgangsregeling die geldt voor mensen die in 2010 59 jaar en ouder waren. Door de jaren heen zijn er bij de politie verschillende regelingen geweest die het werknemers mogelijk maakte vroegtijdig met pensioen te gaan. Vanaf 2005 was het via de levensloopregeling en het keuzepensioen van het ABP mogelijk om op 60-jarige leeftijd te stoppen met werken. Deze constructie wordt ook afgeschaft. In algemene zin wil de werkgever dat de politiemedewerker gezien wordt als een gewone, willekeurige burger. “Iedereen moet zijn loopbaan op een gezonde manier kunnen doorlopen. De manier waarop is voor iedereen verschillend.” **Arbeidsmarkttoelagen** kunnen op lokaal niveau toegekend worden om personeel aan te trekken. Er is weinig beeld van het gebruik hiervan.

7.5 Boordelen en belonen

De politie kende in 2010 voor 3,5 miljoen euro aan **jubileumgratificaties** toe aan politiemedewerkers. Werknemers die 12,5 jaar in dienst zijn bij politie krijgen ook een gratificatie die 25 procent van het maandsalaris bedraagt. De regeling wordt door de werkgever niet als mobiliteitsbelemmerend ervaren omdat een werknemer bij vertrek in de periode voor een jubileum alsnog een proportioneel deel van de gratificatie ontvangt. Bij uitstekend functioneren kan de politiemedewerker die het einde van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt een toelage toegekend worden voor een jaar. Aan **eenmalige toeslagen op basis van prestaties** werd in 2010 2,7 miljoen euro uitgegeven.

7.6 Scholing

De politie heeft weinig kosten voor het **bijscholen en ontwikkelen** van het personeel. De initiële opleiding bij de politie brengt wel veel kosten met zich mee voor de werkgever. In 2010 was dit 83,5 miljoen euro. Voor ongeveer 75 procent van het personeelsbestand is de politieacademie in het verleden verplicht geweest om de huidige functie te kunnen bekleden.

7.7 Overige arbeidsvoorwaarden

De werknemers bij de politie ontvangen geen **werkgeversbijdrage in de zorgverzekering**. Bij bedrijfsongevallen is de politie wel nog 2 miljoen euro kwijt aan mentale en fysieke extra's voor het getroffen personeel. De regeling omtrent loondoorbetaling bij ziekte wijkt bij politie af van andere overheidssectoren. In het eerste half jaar van ziekte wordt het loon aangevuld tot 100 procent, in het tweede half jaar tot 90 procent, het derde half jaar van ziekte krijgt men 80 procent, en het vierde half jaar 70 procent. Bij re-integratie kan het loon van de betreffende werknemer weer aangevuld worden tot 100 procent. In de praktijk blijkt dat veel werknemers succesvol door het re-integratietraject gaan. Het ziekteverzuimpercentage bij politie is hoog: 6 procent. Aangenomen dat het loon van iedere zieke werknemer aangevuld wordt tot 100 procent, zijn de kosten voor de politie van **loondoorbetaling bij ziekte** 63 miljoen in 2010. De werkgeversbijdrage levensloopregeling is in de sector politie voor elke werknemer 0,75 procent van het salaris. Daarbovenop komt voor de werknemer die gedurende 25 jaar de politietaak heeft

uitgevoerd een toelage bezwarende functie van 1,8 procent en een inhaaltoeslag bezwarende functie die individueel bepaald wordt. In totaal was de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling van werknemers in 2010 93 miljoen euro. Tenslotte is er nog een verzamelpot van allerlei toelagen, waaronder korpsbonussen. In totaal was deze verzamelpot goed voor 51 miljoen aan kosten in 2010.

7.8 Samenvattend

Een belangrijk aspect van het politiepersoneel bij secundaire arbeidsvoorwaarden is dat er in de sector voor veel werknemers sprake is van *life time employment*. Dit kan volgens de werknemer moeilijkheden met zich meebrengen als een scheve leeftijdsverhouding zich voordoet. Daarom wil men voor de toekomst bepaalde regelingen als het seniorenverlof in een 'gereedschapskist' onderbrengen, zodat de jongere generatie politiemedewerkers niet te veel overbelast wordt. De mobiliteit naar buiten toe is in de sector erg laag. Zo zijn er verhalen bekend van medewerkers die naar de marktsector vertrokken en niet veel later terugkeerden bij de politie. De mobiliteit van buiten de sector naar de politie toe is ook laag. Doordat mensen bij politie op hun plek blijven zitten komen er weinig vacatures vrij. Op die manier blijft men op één kluit zitten. De politie als werkgever is voor veel mensen om vakinhoudelijke redenen zeer aantrekkelijk. Met het oog op vergrijzing ziet men nog weinig problemen, omdat het aantal aanmeldingen van jonge mensen nog altijd groter is dan de vacatures.

8 Waterschappen

De 26 Nederlandse waterschapsorganisaties zijn verantwoordelijk voor het beheer van waterkeringen, het regionale waterbeheer en het zuiveren van afvalwater. Van de 12.093 (11.143 FTE) werknemers werkt 60 procent van de sector waterschappen in een uitvoerende functie. Hiertoe behoren onder anderen monteurs, monsternemers, elektrotechnici en landmeters. 43 procent van het personeel heeft MBO als hoogste voltooide opleidingsniveau. Ongeveer 68 procent van het personeel bevindt zich in salarisschaal 7 tot en met 11. De verdeling binnen deze range is vrij plat, met de meeste werknemers in schaal 7 (15 procent). De deeltijdfactor in de sector waterschappen is 0,92 en 23 procent van de werknemers werkt in deeltijd. 57 procent van het personeel is ouder dan 45 jaar en de gemiddelde leeftijd van het personeel is de afgelopen jaren toegenomen tot 45,7 jaar in 2010.

Op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden is de sector waterschappen volop in ontwikkeling. Men is met de vakbonden overeengekomen dat bepaalde, niet direct aan arbeidsprestaties gekoppelde, regelingen samengebracht zijn in het individueel keuzebudget (IKB), die voor iedereen gelijk is. Het IKB is een persoonsgebonden budget die door de individu aangewend kan worden voor arbeidsvoorwaarden naar keuze. Op dit moment zit 17-22 procent van het jaarsalaris van een werknemer in het IKB, maar de omvang van het IKB zal de komende jaren toenemen. 2010 was voor waterschappen een ontwikkelingsjaar op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Bepaalde regelingen waren op dat moment al omgezet in overgangsregelingen, en men had een start gemaakt met het IKB door middel van de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling. Het hele proces rond de invoering van het IKB in 2011 heeft de secundaire arbeidsvoorwaarden dusdanig veranderd dat 2010 een verouderd beeld geeft van de situatie.

8.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

In 2010 was de standaard arbeidsduur bij waterschappen 37 uur per week. In plaats van structurele loonsverhogingen voor het personeel is de arbeidsduur vanaf 2011 verlaagd naar 36 uur per week. Overigens houden waterschapswerknemers zich niet strikt aan de weektaak. Wekelijks kan men kiezen om meer of minder te werken, als dat in een andere periode in het jaar maar gelijkgetrokken wordt. Voor een moeilijk vervulbare functie kan een ambtenaar aangesteld worden voor gemiddeld 40 uur per week. In 2010 had een werknemer theoretisch de mogelijkheid om de werkweek met drie uur te verlengen. Dit was echter alleen mogelijk indien een andere werknemer de werkweek verkort had met drie uur. De regeling kostte de werkgever per saldo dus niets. Vanaf 2011 is de regeling uitgebreid van drie uur **meer of minder werken** per week naar zes uur. Waterschappen hebben de mogelijkheid om enkele lokale feestdagen aan te wijzen waarop iedere werknemer een vrije dag heeft met behoud van volledige bezoldiging. Werknemers tot en met salarisschaal 10 maken aanspraak op **overwerkvergoeding**. Een werknemer mag bij waterschappen zelf beslissen of hij dagelijks meer of minder werkt, de capaciteit voor een jaar staat wel vast. Overwerkvergoeding gebeurt alleen indien het overwerken in opdracht is van de baas. Dit gebeurt regelmatig, een derde van het personeel kreeg een

vergoeding voor overwerken in 2010. In 2011 heeft men besloten om overwerken binnen het dagvenster van 7 uur tot 7 uur af te schaffen. De groep die in 2010 **onregelmatigheidstoelage** ontving was kleiner: 2,1 procent van het personeel ontving tezamen 800 duizend euro aan toeslagen voor onregelmatige diensten. Het gaat hierbij vooral om brug- en sluiswachters. Vanaf 2011 is het ook niet meer mogelijk om binnen het dagvenster onregelmatige dienst te werken en daar een vergoeding voor te krijgen. In de sector waterschappen komt **consignatie/bereikbaarheidstoelage** relatief vaak voor. In bepaalde uitvoerende functies moet een werknemer eens in de 4 tot 6 weken een week beschikbaar zijn voor als een storing zich voordoet. 20 procent van het personeel ontving toeslag voor deze dienst in 2010. Sommige waterschappen kennen vergoedingen toe aan werknemers die in een gevaarlijke of vuile omgeving werk verrichten. In totaal heeft 19 procent van de waterschapsmedewerkers in 2010 een **inconvenientievergoeding** op deze gronden ontvangen. Bij de waterschappen komt **mobilitiestoelage** niet voor. De regeling **behoud onregelmatigheidstoelage voor ouderen** bestaat wel in de cao waterschappen, maar men maakt hier in de praktijk vrijwel geen gebruik van.

8.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

Ouderschapsverlof wordt op lokaal gebied geregeld. Zo heeft 29 procent van de waterschappen geen regeling van betaald ouderschapsverlof. Van de overige 71 procent volgde 43 procent de doorbetaalde ouderschapsverlofregeling zoals het voorbeeld in de cao. Deze schrijft een doorbetaling van 60 procent voor gedurende een verlof van 13 weken (hoger percentage bij werknemers in schaal 1 tot en met 3). 28 procent van de waterschappen hanteert een eigen regeling, waarbij de doorbetaling gemiddeld 70 procent bedraagt.

Leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen golden in het verleden voor oudere werknemers om hen te ontzien, maar de regeling is in 2009 afgeschaft. Een aantal werknemers zit nu nog in de overgangsregeling. Hetzelfde kan gezegd worden van de **seniorenregeling**. De mensen die in 2009 in de seniorenregeling vielen, 7 procent van het personeel, maakten in 2010 nog gebruik van de overgangsregeling. Conform deze regeling mogen werknemers ouder dan 55 jaar ervoor kiezen op jaarbasis minder uren te werken. Per minder gewerkt uur levert een werknemer 0,04% van het salaris in. De overgangsregeling kostte de sector in 2010 nog 700 duizend euro.

8.3 Woon- werkverkeer

Ook de **reiskostenvergoedingen woon-werkverkeer** bepalen de organisaties zelf. De vergoedingen zijn zo ingericht dat geen bepaalde vervoersmodus gestimuleerd wordt. Voor de cao-onderhandelingen 2012 staat de vergoeding op de agenda. De ambitie van de werkgeversorganisatie is om de regeling te centraliseren. Op dit moment verschillen de regelingen aanzienlijk van elkaar. De helft van de waterschappen geeft bijvoorbeeld geen vergoeding voor de eerste tien kilometer. Waterschappen geven kilometervergoedingen voor woon-werkverkeer die variëren van 8 cent tot 19 cent.

8.4 Ontslag & mobiliteit

In totaal zijn de kosten van **boven- en nawettelijke WW-regelingen** bij waterschappen in 2010 600 duizend euro. 80 mensen ontvingen een dergelijke aanvulling op de WW in dat jaar. **Arbeidsmarkttoelagen** werden in 2010 toegekend aan werknemers in diverse functies. In totaal waren dat ongeveer 110 mensen, met een gemiddelde toelage van ruim 3100 euro. In de cao van 2010 bestond nog een regeling voor **functioneel leeftijdsontslag**. Omdat vrijwel niemand onder de regeling viel, is deze in 2011 uit de cao gehaald.

8.5 Boordelen en belonen

Waterschappen regelen **prestatiegratificaties** lokaal. In 2010 ontving 12,3 procent van het personeel een gratificatie van gemiddeld 690 euro op basis van prestatie/functioneren. In 2011 werden minder gratificaties toegekend, door de introductie van een nieuw beloningsstelsel. Prestatietoelagen zijn nu in de cao geregeld en hangen samen met de jaarlijkse beoordeling van werknemers. Werknemers die aan het einde van hun salarisschaal zitten, krijgen bij een B-beoordeling een toeslag van 3,5 procent, bij een A-beoordeling een toeslag van 5,0 procent. Werknemers die nog niet aan het einde zitten van hun salarisschaal, stijgen bij een goed beoordeling versneld binnen de salarisschaal. De kosten van **jubileumgratificaties** in 2010 zijn niet bekend.

8.6 Scholing

De uitgaven in 2010 aan **scholing** zijn in de sector waterschappen relatief hoog. De meeste sectoren geven rond twee procent van de loonsom uit aan scholing en opleiding, in de sector waterschappen is dat 3,2 procent. De ambtenaar in algemene dienst krijgt vanaf 2011 bij waterschappen een loopbaanbudget van 2500 euro toegewezen gedurende de plaatsingsduur in één functie (drie jaar). Het budget is te besteden ten behoeve van verschillende doeleinden, hetgeen de mobiliteit van de werknemer bevordert. De werkgever heeft bewust gekozen om het scholingsbudget buiten het IKB te laten, omdat de *employability* en de daarmee verbonden scholing en opleiding ook verantwoordelijkheden zijn van de werkgever.

8.7 Overige arbeidsvoorwaarden

In 2010 droeg de werkgever bij waterschappen nog bij in de kosten voor de **ziektekostenverzekering** van werknemers. Voor het kleine deel werknemers tot en met salarisschaal zes was dit jaarlijks 256 euro per werknemer, en voor de rest van het personeel 175 euro. De ambitie is om deze bijdrage in de toekomst onder te brengen in het IKB. Het **ziekteverzuimpercentage** in de sector waterschappen was in 2010 4,1 procent. Het percentage ziekteverzuim met betrekking tot werknemers die in hun eerste ziektejaar zaten was 3,7 procent. Net als veel andere overheidssectoren wordt bij de waterschappen het loon van werknemers in het eerste ziektejaar 100 procent doorbetaald. Dit leidde voor de sector tot 6 miljoen euro aan bovenwettelijke loonaanvullingen door ziekte. De **levensloopregeling** is in 2011 opgegaan in het IKB, maar de sector kende in 2010 nog een werkgeversbijdrage per werknemer hierin. Deze was

voor elke medewerker 325 euro per jaar, met daarbovenop maandelijks 1 procent van het salaris. Werknemers die vanaf 2009 in dienst waren en werknemers tot en met salarisschaal zes kregen daar maandelijks een extra aanvulling op. De kosten voor de sector waren 10,6 miljoen euro, met een gemiddelde bijdrage van 950 euro per werknemer.

8.8 Samenvattend

Op arbeidsvoorwaardengebied gebeurt er veel in de sector waterschappen. In 2011 is het IKB opgezet, een budget voor iedere werknemer die hen toestaat zelf hun ideale arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen. In de transitie naar het nieuwe systeem hebben belangrijke verschuivingen in arbeidsvoorwaarden plaatsgevonden. Zo waren in 2010 de leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen en de seniorenregeling al niet meer van toepassing en is het budget daarvan overgebracht in het IKB. De werkgever heeft de wens dat dit ook gaat gebeuren met het ouderschapsverlof en de werkgeversbijdrage van de ziektekostenverzekering. Het aantal regelingen zal op termijn volgens de werkgever moeten afnemen, en de omvang van het IKB toenemen. Daarnaast wil de werkgever de regelingen die nu nog decentraal worden vastgelegd, zoals de reiskostenvergoeding, centraliseren. Volgens de werkgeversorganisatie versluieren de secundaire arbeidsvoorwaarden bij de overheid hoeveel geld daarin opgaat. “De vele regels en voorzieningen die men voorheen bij waterschappen kende passen bij een verzorgende werkgever.” De verschuiving naar het IKB legt de verantwoordelijkheid bij het kiezen van arbeidsvoorwaarden in de handen van de werknemer. Door het IKB zijn voorwaarden niet meer leeftijdsgebonden en dat bevordert de mobiliteit van werknemers. Zij kunnen met het budget namelijk elk moment van werkgever veranderen, zonder daarbij voorzieningen te verliezen.

9 Primair onderwijs

Het primair onderwijs is onderverdeeld in 6848 basisscholen, 308 speciale basisscholen en 324 instellingen voor speciaal onderwijs. Het aantal schoolbesturen in het primair onderwijs is 1180. Onderwijssectoren maken onderscheid tussen onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel. De eerste groep is in het primair onderwijs met 77 procent omvangrijk. 15 procent van het personeel heeft een onderwijsondersteunende functie. Dit betreft in het primair onderwijs schoonmakers, kantinebeheerders, conciërges en onderwijsassistenten. De overige 8 procent bestaat uit directiepersoneel en managementfuncties. In het primair onderwijs zijn in 2010 186.590 mensen en 141.090 FTE werkzaam. De deeltijdfactor in de sector is 0,76. Samen met het hoger beroepsonderwijs behoort deze deeltijdfactor tot de laagste van de overheidssectoren. In het primair onderwijs werkt ongeveer 65 procent in een deeltijdfunctie. Ongeveer de helft van het onderwijsondersteunend personeel bevindt zich in schaal 4. Dit zijn vooral klasse- en onderwijsassistenten en zij verdienen 1400-2100 euro per maand. Van het onderwijsgevend personeel zit meer dan de helft in schaal 9 met een salaris van maandelijks 2270-3300 euro. De sector primair onderwijs kent relatief weinig werknemers in hogere salarisschalen: 12,3 procent van alle voltijders verdient 4000 euro of meer. De leeftijdsopbouw van het personeel is gemiddeld ten opzichte van andere overheidssectoren. Een derde van het personeel heeft de leeftijd 45-54 jaar. Meer dan een kwart van alle medewerkers is ouder dan 55 jaar, hetgeen het vergrijzende karakter van de sector aangeeft⁴.

9.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

De benadering van arbeidsduur in onderwijssectoren verschilt in de benadering die andere sectoren gebruiken. Waar andere overheidssectoren uitgaan van een standaard werkweek met een aantal verlofdagen en feestdagen per jaar, is bij onderwijssectoren de arbeidsduur gericht op een normjaartaak. Het verschil in benadering heeft te maken met de aard van het werk dat men in de sector verricht. Zo is het voor onderwijsgevend personeel niet mogelijk vakantiedagen op te nemen in periodes dat leerlingen aanwezig dienen te zijn. De arbeidsduur is een normjaartaak van 1659 uur. De werknemer dient vrije dagen op te nemen op dagen dat de leerling niet op school aanwezig is. Feestdagen vallen op deze manier ook buiten de jaartaak. Onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs houdt zich ook aan de opgedragen jaartaak van 1659 uur. Verlof dient voor hen bij voorkeur te worden opgenomen tijdens schoolvakanties. Ondersteunend personeel kan de jaartaak invullen door wekelijks 36, 38 of 40 te werken. De onderwijzer heeft de mogelijkheid om de arbeidsduur tijdelijk uit te breiden naar 120 procent van de normbetrekking op jaarbasis. In totaal mag een onderwijzer op jaarbasis maximaal 131 uur extra worden ingeroosterd. Er is in de sector geen regeling die toestaat dat de werknemer meer gaat werken door het verkopen van vakantie-uren.

Ondersteunend personeel tot en met schaal 10 heeft bij meer dan een half uur overwerken recht op een **overwerktoeslag**. Dezelfde groep kan een **onregelmatigheidstoeslag** ontvangen als zij

⁴ Cijfers afkomstig uit POMO 2010

regelmatig arbeid verrichten buiten het dagvenster van 8 uur tot 18 uur en in het weekend. De onderwijsgevend personeel werkt niet over of op onregelmatige tijdstippen. In de praktijk komen beide vergoedingen dan ook echter nauwelijks voor. Dit geldt ook voor **behoud onregelmatigheidstoeslag** voor ouderen. Functies waarin **bereikbaarheid** gewenst is of waarin men werkt in **gevaarlijke of vuile omstandigheden** komen in het primair onderwijs niet voor. Toeslagen hiervoor zijn dus niet van toepassing in het primair onderwijs. Ook **mobilitoestoeslag** is niet geregeld in de sector.

In het primair onderwijs bestaan geen regelingen in **thuiswerken**, **catering** of **sportfaciliteiten** voor het personeel.

9.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

Werknemers die **ouderschapsverlof** nemen, worden gedurende een periode van 13 weken (415 uur) 55 procent doorbetaald. Het gebruik van de regeling is niet bekend, de kosten ervan zijn 0,2 procent van de loonsom. Dit percentage is in dit onderzoek relatief laag. Alleen voor het onderwijsondersteunend personeel gelden **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen**. Als men 30 jaar is ontvangt men de eerste doorbetaalde verlofdag. Het aantal doorbetaalde verlofdagen blijft per leeftijdsgroep oplopen tot maximaal 6 dagen bij werknemers van 60 jaar en ouder. Hoewel de regeling alleen voor ondersteunend personeel geldt, krijgt 15 procent van het totale personeel minimaal 1 doorbetaalde dag per jaar. De werkgever beschouwt de doorbetaalde dagen als een vorm van leeftijdsdiscriminatie en ziet in de toekomst graag dat de regeling afgebouwd wordt. Onderwijsondersteunend personeel van 60 jaar en ouder die aangesteld zijn in een volledige weektaak hebben het recht om dagelijks een half uur minder te werken. Voor zowel het onderwijsgevend, het onderwijsondersteunend als het directiepersoneel bestaat de regeling **bevordering arbeidsparticipatie ouderen** (BAPO). Werknemers van 52 tot en met 55 jaar hebben de mogelijkheid maximaal 170 uur per jaar te korten op arbeidsduur. Vanaf 56 jaar bestaat het recht maximaal 340 uur per jaar minder te werken. Personeel tot en met schaal 8 levert over deze uren 25 procent van het salaris in. Voor medewerkers in hogere schalen is dit 35 procent. Het aandeel van het personeel dat ouder is dan 52 jaar is groot, waardoor de regeling de sector veel geld kost. Volgens de werkgever is de prikkel om aan de regeling deel te nemen voor een werknemer te hoog en vindt dat de regeling niet past in het kader van duurzame inzetbaarheid van personeel. De PO-raad probeert beweging te krijgen in het BAPO-verlof, maar vooralsnog is dit een te gevoelig onderwerp bij vakbonden.

9.3 Woon- werkverkeer

Primair onderwijs kent een sobere reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Scholen vergoeden kosten voor werknemers die meer dan 7 kilometer van hun werkplek wonen. De maximale vergoeding is maandelijks 78,80 euro en die geldt voor iemand die op 21 kilometer of verder van de school woont. De regeling kost het primair onderwijs niet veel (0,30 procent van de loonsom) omdat de meeste medewerkers dichtbij de school wonen waar zij werken. De sector maakt in de vergoeding geen onderscheid tussen afstanden die per OV worden afgelegd of kilometers die gemaakt worden met de auto.

9.4 Ontslag & mobiliteit

De kosten voor **boven- en nawettelijke WW-regelingen** zijn 31 miljoen (0,43 procent van de loonsom) in de sector primair onderwijs. Dit is hoog in vergelijking met andere onderwijssectoren. De cao schrijft voor dat scholen bindingstoelagen toe kunnen kennen aan werknemers die aan het einde van hun schaal zitten. De PO-raad heeft echter de indruk dat dit in de praktijk zeer weinig voorkomt. Bijzonder belonen is een omstreden begrip in het primair onderwijs. “De introductie van de functiemix vereiste al een enorme cultuuromslag. Bijzonder belonen komt daardoor ook weinig voor.”

9.5 Boordelen en belonen

Prestatiebeloning komt volgens de PO-raad om dezelfde redenen weinig voor bij de basisscholen. De **jubileumgratificaties** voor onderwijspersoneel kosten de sector meer. Doordat leraren voor het onderwijs kiezen uit ‘overtuiging’, is de uitstroom naar andere sectoren gering. Net als in de sector rechterlijke macht is er in de sector primair onderwijs dus sprake van *life-time employment*. Hierdoor komt het relatief vaak voor dat iemand een langdurig dienstverband bereikt en daarvoor een gratificatie ontvangt. De 0,3 procent aan eenmalige gratificaties bestaat dan ook hoofdzakelijk uit jubileumuitkeringen.

9.6 Scholing

Cursussen en opleidingen in opdracht van de werkgever worden volledig door de werkgever vergoed. Daarnaast vindt een vergoeding plaats voor scholing ten behoeve van de inzetbaarheid van de werknemer.

9.7 Overige arbeidsvoorwaarden

De werkgever draagt in het primair onderwijs niet bij aan de kosten van **zorgverzekeringen** voor personeel. Wel kent men in de sector een **werkgeversbijdrage van 0,8% in de levensloopregeling** van werknemers. De bijdrage is echter omgevormd naar een primaire beloning en wordt maandelijks met het salaris uitgekeerd. De kosten aan **doorbetaling van zieke werknemers** zijn in het primair onderwijs hoog. Werknemers in het eerste ziektejaar krijgen een aanvulling op hun loon tot 100 procent. Het hoge ziekteverzuimpercentage van 6,1 procent ligt aan de hoge kosten ten grondslag. Hiervan is niet bekend welk deel veroorzaakt wordt door werknemers die langer dan een jaar ziek zijn. Het berekende kostenbedrag van 134 miljoen euro is daarom een bovengrens van de werkelijke kosten.

9.8 Samenvattend

De tweedeling in personeelsgroepen in het primair onderwijs heeft tot gevolg dat bepaalde arbeidsvoorwaarden alleen van toepassing zijn op een klein deel van het personeel. Op die manier zijn overwerktoeslag en onregelmatigheidstoeslag alleen toepasbaar op onderwijsondersteunend personeel. Het kostenvolume van deze regelingen is echter niet relevant voor de sector omdat er

nauwelijks van de vergoedingen gebruik wordt gemaakt. De kosten in beschouwing nemend zijn er twee arbeidsvoorwaarden die opvallen. Ten eerste is er het BAPO-verlof, die een grote omvang heeft doordat de sector veel werknemers kent van 52 jaar en ouder. Het BAPO-verlof is voor de werkgever een aandachtspunt bij cao-onderhandelingen, maar ligt gevoelig bij personeelsvakbonden. Ten tweede is de doorbetaling van zieke werknemers een grote kostenpost. De doorbetaling van loon is voor zieke werknemers hetzelfde geregeld als in de meeste andere overheidssectoren. De hoge kosten worden veroorzaakt door het hoge ziekteverzuim in de sector.

10 Voortgezet onderwijs

Het voortgezet onderwijs telt 106.090 medewerkers die in dienst zijn bij bijna 650 scholen, verdeeld over 334 schoolbesturen. 73 procent van het personeel is onderwijsgevend. Het overige personeel bestaat uit onderwijsondersteunend personeel, en een klein deel directiepersoneel. Het onderwijsondersteunende personeel bestaat onder meer uit de conciërges, onderwijsassistenten en administratiemedewerkers van de middelbare scholen. De deeltijdfactor in het voortgezet onderwijs is 0,82. Het ondersteunende personeel bevindt zich vooral in salarisschalen 4, 5 en 6, en kent een maandsalaris tussen 1500 en 2200 euro. Onderwijzend personeel daarentegen bevindt zich in schalen 10, 11 en 12, met een salaris van 2300 tot 5000 euro. De sector voortgezet onderwijs is met het middelbaar beroepsonderwijs en de provincies de meest vergrijpsde overheidssector. 70 procent van werknemers is 45 jaar of ouder. In de cao voor het voortgezet onderwijs wordt in veel regelingen onderscheid gemaakt tussen onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel. Daar gaan we hieronder verder op in.

10.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

De onderwijsgevende werknemers in het voortgezet onderwijs werken net als personeel in het primair onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger beroepsonderwijs volgens een normjaartaak van 1659 uur. Zij dienen de jaartaak uit te voeren gedurende de tijd dat leerlingen aanwezig zijn op school. Naast lesgevende taken bestaat de jaartaak ook uit onder andere het voorbereiden van lessen en het nakijken van schoolwerk. Het onderwijsondersteunende personeel werkt eveneens 1659 uur in een jaar, waarbij zij 36 uur, 38 uur en 40 uur per week kunnen werken. Het aantal verlofuren is bij die werkweken respectievelijk 218, 322 en 420. De VO-raad ziet vooral voor het OOP problemen met de normjaartaak en wil onderzoeken of het wenselijk is in de toekomst te normaliseren naar een weektaak en de jaartaak los te laten. De cao voortgezet onderwijs biedt de mogelijkheid voor leraren om de normjaartaak uit te breiden met maximaal 20 procent. Dit gebeurt als een leraar besluit extra klassen op zich te nemen.

Overwerkvergoeding zelf komt niet voor in het voortgezet onderwijs. De vergoeding die in de cao beschreven staat geldt alleen voor personeel tot en met salarisschaal 8. Leraren komen hiervoor dus niet in aanmerking. Onderwijsondersteunend personeel maakt nauwelijks gebruik van de regeling. Ook **onregelmatigheidstoeslag** bestaat uitsluitend voor medewerkers in schaal 1 tot en met 9. De toeslag kan in een vaste toelage veranderen voor gebruikers die 60 jaar geworden zijn. Het aantal gebruikers in deze sector is in beide gevallen nihil. Regelingen als **bereikbaarheidstoeslag**, **mobilitoestoeslag** en **inconveniëntenvergoeding** komen niet voor in het voortgezet onderwijs. Regelingen met betrekking tot catering en sportfaciliteiten voor personeel en telewerken zijn ook niet relevant.

10.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

De **ouderschapsverlofregeling** voor het personeel in het voortgezet onderwijs is in de cao geregeld. Gedurende een verlof van 415 klokuren (13 weken) heeft de werknemer die met ouderschapsverlof gaat recht op een bezoldiging van 55 procent. De totale kosten van ouderschapsverlof zijn voor de sector 0,3 procent van de loonsom. Het gebruik van de regeling is niet bekend. De VO-raad geeft aan dat veel mensen gebruik maken van deze regeling.

De VO-raad denkt erover om in de toekomst een persoonsgebonden budget in te voeren voor de werknemers. In dat geval zal de ouderschapsverlofregeling waarschijnlijk niet als zelfstandige regeling blijven bestaan. De VO-raad wil werknemers de mogelijkheid bieden hun kinderen op een goede en gezonde manier op te voeden. Men heeft daarom voor ogen dat het ouderschapsverlof in de toekomst een van de mogelijkheden wordt waaraan men het persoonsgebonden budget kan besteden.

Voor het onderwijsondersteunende personeel in het voortgezet onderwijs die ouder zijn dan 50 jaar zijn er elk jaar **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen**. Alhoewel een groot deel van dat personeel ouder is dan 50 jaar, vallen de totale kosten van deze regeling in het niet als men kijkt naar de kosten van het BAPO-verlof. De kosten van deze **seniorenregeling** die geldt voor alle werknemers van 52 jaar en ouder zijn circa 3,5 procent van loonsom. Deelnemers aan de regeling kunnen vanaf 52 jaar 170 klokuren per jaar minder werken. Vanaf 56 jaar kan men een werktijdkorting van 340 klokuren per jaar krijgen. Werknemers tot en met schaal 8 leveren over deze uren 25 procent van hun salaris in, voor werknemers die hoger ingeschaald zijn is dit percentage 35 procent. De regeling is ontstaan in een periode waarin er een overschot aan leraren was. Oudere leraren konden via deze weg ruimte vrijmaken voor nieuwe, jongere collega's. Daarnaast bestond de regeling om ouderen te ontzien en het ziekteverzuim terug te dringen. De VO-raad merkt weinig verschil in de ziekteverzuimcijfers. Men stelt dan ook vraagtekens bij de doelmatigheid van het seniorenverlof. De omvang van de leeftijdsgroep die gebruik maakt van het BAPO-verlof is dermate groot dat enige verandering in deze regeling gevoelig ligt bij vakbonden. De VO-raad heeft de wens om in de toekomst een persoonsgebonden budget te introduceren waarbij het BAPO-verlof verdwijnt. De middelen die nu uitsluitend aan ouderen worden besteed, worden dan gebruikt om naar een meer leeftijdsonafhankelijk beleid te komen, zodat ook jongeren van die middelen kunnen profiteren.

10.3 Woon- werkverkeer

De minimale **reiskostenvergoeding woon-werkverkeer** is centraal geregeld in het voortgezet onderwijs. In de regeling bestaat geen onderscheid tussen vergoedingen voor OV en auto-fietsvergoedingen. Werknemers krijgen een standaardvergoeding van 12 eurocent voor elke kilometer die zij dagelijks reizen tussen woning en werkplek. Fiscaal is het voordelig om 19 cent per kilometer te vergoeden, en de VO-raad signaleert dan ook een trend van scholen die hun kilometervergoeding verhogen van 12 cent naar 19 cent. De totale reiskostenvergoedingen waren in 2010 0,6 procent van de loonsom. Dit is laag in vergelijking met andere overheidssectoren, te verklaren door het feit dat leraren vaak in de buurt van hun werkplek wonen.

10.4 Ontslag & mobiliteit

De kosten in het voortgezet onderwijs aan **boven- en nawettelijke WW-regelingen** waren in 2010 rond 15 miljoen euro. Door het lerarentekort kunnen veel leraren die in de WW-regeling zitten snel aan het werk bij een andere school. De VO-raad meent dat de boven- en nawettelijke WW-regeling zorgt voor passiviteit in het zoeken van banen bij ontslagen werknemers. Daarom zou men de regeling het liefst afschaffen en de middelen inzetten op mobiliteitsbevorderende maatregelen (van werk naar werk). **Arbeidsmarkttoelagen** worden de laatste jaren vaker ingezet om docenten uit schaarse vakgebieden aan te trekken. Voorheen werd dat personeel hoger ingeschaald maar vanwege scheve verhoudingen richten scholen zich meer op het toekennen van arbeidsmarkttoelagen.

10.5 Boordelen en belonen

Beoordelen en belonen zijn vanwege meetproblemen al langere tijd omstreden begrippen in het onderwijs. Regelingen over prestatiebeloning worden lokaal bepaald in het voortgezet onderwijs. 0,3 procent van de loonsom werd in 2010 uitgegeven aan **jubileum- en prestatiegratificaties**. De houding van het personeel ten opzichte van prestatiebeloning begint te veranderen, constateert de VO-raad. De jongere generatie docenten staat positiever tegenover prestatiebeloning dan de omvangrijke groep oudere docenten. Functioneringsgesprekken en teambeloning komen steeds vaker voor bij middelbare scholen.

10.6 Scholing

Elke werknemer in het voortgezet onderwijs heeft per jaar recht op 500 euro aan niet opgedragen **scholing**. De kosten van opgedragen scholing zijn voor rekening van de werkgever. Het gebruik van scholing onder werknemers varieert per middelbare school. Naast het budget van 500 euro hebben docenten recht op een lerarenbeurs van de overheid. Docenten kunnen bij de overheid een verzoek indienen om aan een cursus deel te nemen. De werkgever betaalt niks, maar ondervindt wel last van de afwezigheid van de betreffende docent. Aan de andere kant is de werkgever gebaat bij beter geschoolde werknemers.

10.7 Overige arbeidsvoorwaarden

In het voortgezet onderwijs draagt de werkgever niet bij in de **levensloopregeling** van de werknemer. De werkgever geeft wel een maandelijks bijdrage van 31 euro voor de **ziektekostenverzekering** van de werknemer. Deze 31 euro is echter ingebouwd in het salaris, en betreft hier een primaire arbeidsvoorwaarde. De doorbetaling bij ziekte in het eerste jaar is in het voortgezet onderwijs 100 procent. In het tweede ziektejaar wordt de wettelijke 70 procent doorbetaling aangehouden. Het ziekteverzuimpercentage lag in 2010 met 5,0 procent hoger dan het gemiddelde ziekteverzuim in Nederland. De doorbetaling van loon bij ziekte kostte de sector maximaal 78 miljoen.

10.8 Samenvattend

De VO-raad wenst de vakantietijden voor het personeel in het voortgezet onderwijs te normaliseren; “op dit moment lijkt de docent nog te veel op een seizoensarbeider”. Daarbij wil men veranderen van een jaartaak naar een weektaak, dit zou de werkdruk van docenten enigszins kunnen wegnemen. Tevens is het de bedoeling dat men de verschillen in regelingen voor onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel zoveel mogelijk wegneemt. Het doel voor de toekomst is een persoonsgebonden budget voor iedere werknemer te starten, die de werknemer kan inzetten naar eigen inzicht. De VO-raad vindt het echter van belang dat het solidaire aspect van arbeidsvoorwaarden niet uit het oog wordt verloren. Men heeft nog niet duidelijk voor ogen welke regelingen in het nieuwe budget zouden passen en welke juist niet. De bedoeling is dat de cao van 2012 een eerste aanzet vormt naar het persoonsgebonden budget. Een belangrijke ontwikkeling in de sector is de veranderende houding van het personeel. De jongere docenten staan opener tegenover prestatiebeloning en stellen zich mobieler op. De onderwijswereld is van origine een gesloten arbeidsmarkt, de VO-raad zou dit graag willen doorbreken. Zij juichen daarom de mobiele houding van het jongere personeel toe. Om personeel mobiel te houden en te maken wenst men in de toekomst meer persoongericht beleid te voeren. De werkgever kijkt dan per werknemer wat de wensen zijn en op welke manier zij daarin kunnen helpen. Het voortgezet onderwijs kent volgens de VO-raad geen echte gouden kooien onder de secundaire arbeidsvoorwaarden. Er gaat veel geld om in het BAPO-verlof, maar bij het overstappen naar een andere school behoudt de werknemer het recht op de regeling.

11 Middelbaar beroepsonderwijs

De MBO-sector kent 57.160 medewerkers en 46.390 FTE. Zij zijn werkzaam bij 70 instellingen in het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. De deeltijdfactor is 0,81 en ruim 54 procent van het personeel werkt in deeltijd. 57,7 procent van het personeel werkt in een onderwijsgevende functie. 41,0 procent bestaat uit onderwijsondersteunend en beheerspersoneel als conciërges, onderwijsassistenten en administratiemedewerkers. De overige 1,3 procent van het personeel bekleedt een directiefunctie. Het MBO kent veel onderwijsgevende werknemers die al een carrière in de marktsector achter de rug hebben. Dit draagt bij aan de gemiddelde instroomleeftijd in de sector die met 42 jaar hoog is. Mede hierdoor, en door het feit dat de huidige personeelsbezetting die ouder wordt en tot het pensioen in het MBO blijft werken, is het MBO de meest vergrijsde overheidssector: 64,1 procent van de werknemers is 45 jaar en ouder. Het onderwijsgevende personeel in de sector bevindt zich voornamelijk in schaal 10 en schaal 11 met daarbij een brutosalaris van maandelijks 2400-4200 euro. Het overige personeel is relatief gelijk verdeeld over schalen 4 tot en met 12. De cao beroepsonderwijs en volwasseneneducatie maakt onderscheid tussen onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend en beheerspersoneel, hoewel dit onderscheid door cao-partijen wordt geminimaliseerd.

11.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

Ook in het MBO is de arbeidsduur georiënteerd op een 1659-urige jaartaak. Het onderwijsgevend personeel werkt 40 uur per week en neemt de 30 vakantiedagen op in periodes waarin geen directe onderwijstaken staan ingeroosterd. In speciale gevallen is het mogelijk voor een leraar om de normbetrekking met maximaal 20 procent uit te breiden. Dit komt voor wanneer MBO's voor speciale vakgebieden (kraanmachinisten, bestuurders van tankers, zeevaart) moeilijk docenten kunnen vinden. Als de behoeften van studenten erom vragen, kan een docent de arbeidsduur uitbreiden en evenredig meer betaald krijgen. Het overige personeel werkt ook 40 uur per week en kan de arbeidsduur met maximaal 20 procent uitbreiden in bepaalde gevallen. Er bestaat voor het MBO geen mogelijkheid de arbeidsduur uit te breiden dan wel te verkorten door vakantieuren te verkopen of te kopen.

Het onderwijsondersteunende personeel tot en met schaal 9 heeft bij overwerken recht op een **overwerkvergoeding**. Hiervan wordt incidenteel gebruik gemaakt tijdens open dagen of bij het verwerken van aanmeldingen aan het begin van een schooljaar. **Onregelmatigheidstoeslag** geldt op papier ook voor onderwijsgevend personeel tot en met schaal 10, maar in de praktijk wordt deze toeslag nauwelijks gebruikt. Het kan bij AOC's voorkomen dat bepaalde dieren in het weekend gevoerd moeten worden en dat personeel hiervoor een onregelmatigheidstoeslag voor ontvangt. Het totale kostenbedrag is echter verwaarloosbaar. Onregelmatigheidstoeslag voor onderwijsgevend personeel komt waarschijnlijk in de nieuwe cao te vervallen. Het **behoud onregelmatigheidstoeslag voor ouderen** wordt geregeld in de cao, maar ook hier geldt dat het gebruik hiervan verwaarloosbaar is. Situaties waarin **bereikbaarheidstoeslag**, **mobiliteitstoeslag** of **inconveniëntenvergoeding** gegeven kunnen worden komen in het MBO niet voor en daarom bestaan hiervoor geen regelingen.

Met betrekking tot **catering**, **sportfaciliteiten** of **thuiswerkfaciliteiten** is in de cao niets geregeld voor het personeel, dit kan het wel het geval zijn op instellingsniveau.

11.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

De **ouderschapsverlofregeling** in het MBO schrijft een doorbetaling van 55 procent door gedurende een verlof van 13 weken. Deze regeling is gelijk aan die in het PO en in het VO. De MBO-raad geeft aan dat het gebruik hiervan waarschijnlijk niet groot is, door de hoge gemiddelde leeftijd in de sector. De werkgever is tevreden over de regeling en heeft niet de wens hier iets aan te veranderen. Met betrekking tot **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen** kent het MBO een sobere regeling. Vanaf 52 jaar krijgt men 1 extra doorbetaalde dag per jaar en dit kan oplopen tot maximaal 1,5 dag voor onderwijsgevend personeel en maximaal 3 dagen voor onderwijsondersteunend personeel. Deze regeling staat van oudsher in de cao naast het **BAPO-verlof**. Vanaf 54-jarige leeftijd mag een werknemer die deelneemt aan deze seniorenregeling 170 uur minder werken met behoud van 75 procent (personeel tot en met schaal 8) of 65 procent (personeel boven schaal 8) van het salaris over de minder gewerkte uren. Ongeveer 4 procent van het personeel neemt deel deze seniorenregeling. Oorspronkelijk is de regeling ingevoerd om oudere werknemers te ontzien en om ruimte in werkgelegenheid te creëren voor jongere werknemers. De MBO-raad is van mening dat de beoogde effecten niet plaatsvinden, omdat blijkt dat BAPO-gebruikers relatief vaker ziek zijn dan leeftijdgenoten die geen gebruik van de regeling maken. Het BAPO-verlof in het MBO verschilt van die in het PO en het VO in de startleeftijd van de regeling. In de laatstgenoemde sectoren hebben werknemers vanaf 52-jarige leeftijd recht op BAPO-verlof. De MBO-raad heeft in overleg met de vakbonden de grensleeftijden van het BAPO-verlof op weten te schroeven. In de cao is nu de hoogste startleeftijd 55 jaar vanaf 2013. Op de langere termijn ziet men liever dat per instelling en individu bekeken wordt in hoeverre een werknemer behoefte heeft aan werktijdverkorting of alternatieven om gezond en gemotiveerd de pensioenleeftijd te behalen. In dat opzicht zou de werktijdverkorting niet te veel afhankelijk moeten zijn van de leeftijd van de werknemer. Naast het BAPO-verlof hebben onderwijsondersteunende werknemers die ouder zijn dan 60 jaar recht op dagelijks een half uur minder werken met behoud van hun volledige bezoldiging.

11.3 Woon- werkverkeer

In het MBO wordt geen bepaalde vervoersmodus gestimuleerd met de vergoeding van **reiskosten woon-werkverkeer**. Werknemers in het MBO ontvangen een OV-vergoeding woon-werkverkeer op basis van het aantal zones dat men dagelijks reist. Indien een werknemer 3 zones of meer reist per enkele reis komt men in aanmerking voor een maandelijkse vergoeding. De OV-vergoeding is voor een werknemer maximaal 450 euro per jaar. De vergoeding voor auto- en fietsgebruikers wordt lokaal vastgelegd. De cao schrijft een richtlijn voor, die 15 cent per kilometer bedraagt voor een afstand van 5-30 kilometer per enkele reis.

11.4 Ontslag & mobiliteit

MBO kent een intensief herplaatsingtraject, waardoor zij de kosten laag proberen te houden. De MBO-raad wil de regeling ondanks de relatief lage kosten liever versoberen. De sector kent geen regeling voor **functioneel leeftijdsontslag**. **Arbeidsmarkttoelagen** worden incidenteel toegekend aan bijvoorbeeld ICT-mensen die hard nodig zijn bij een MBO. **Bindingspremies** kent men niet in de sector.

11.5 Boordelen en belonen

Prestatiegratificaties komen niet vaak voor in het MBO, al heeft de werkgever de indruk dat ze vaker toegekend worden dan 5 jaar geleden. MBO's bepalen op lokaal niveau welke werknemer in aanmerking komt voor een prestatiegratificatie. **Jubileumgratificaties** komen volgens de MBO-raad ook niet veel voor. De hoge instroomleeftijd van werknemers zorgt ervoor dat relatief weinig mensen een lang dienstverband bereiken. Desondanks zijn cao-partijen bezig de regeling hieromtrent te herschrijven. Waar nu nog het aantal jaren dienstverband in het onderwijs als criterium voor een jubileum geldt, wil de werkgever in de toekomst het aantal jaren in het MBO tellen.

11.6 Scholing

De filosofie in het MBO is bij zowel leraren als leerlingen gericht op werken in teamverband. Dit is terug te zien in de **scholing** van het personeel. In het MBO geldt dat leraren 40 weken per jaar werken van 40 uur in de week. De overige 59 uur dient men te besteden aan scholing en opleiding. Bepaalde groepen leraren vormen een team en alle werknemers in dat team stoppen de 59 uur in een potje. Het totaal aantal ingeleverde uren wordt vervolgens verdeeld over de teamleden. Zo kan het gebeuren dat de ene leraar in een jaar 200 uur aan scholing besteedt, terwijl een andere leraar in dat team slechts 20 uur in dat jaar scholing volgt. Binnen deze uren wordt door de leidinggevende opgedragen scholing volledig vergoed. Door de werknemer voorgestelde scholing dat gedeeltelijk in het belang van de instelling is, wordt voor 50-100% vergoed.

11.7 Overige arbeidsvoorwaarden

De werkgever draagt in het MBO 332 euro per jaar bij in de **ziektekostenverzekering** van een werknemer. Indien de werknemer zich aanvullend verzekert, is dit bedrag 506 euro. **De loondoorbetaling van zieke werknemers** kost de sector 19 miljoen euro. Gedurende hun eerste ziektejaar krijgen werknemer in het MBO hun loon aangevuld tot 100 procent. Het ziekteverzuimcijfer dat veroorzaakt wordt door werknemers in het eerste ziektejaar is met 4,9 procent vrij hoog. In het verleden was het ziekteverzuim echter veel hoger. Er bestaat in de sector MBO geen **bijdrage van de werkgever in een levensloopregeling**.

11.8 Samenvattend

In het algemeen is het MBO bij het bepalen van arbeidsvoorwaarden vooral gericht naar de marktsector. Een groot deel van de werknemers in het MBO is afkomstig uit het bedrijfsleven en men probeert daarom de arbeidsvoorwaarden zo goed mogelijk af te stemmen met de arbeidsvoorwaarden die daar gelden. Flexibiliteit in werktijden is daarbij geen thema, men moet immers toch werken als de leerlingen aanwezig zijn op school. De MBO-raad heeft op dit moment vooral aandacht voor het BAPO-verlof en de bovenwettelijke WW-regeling. Het BAPO-verlof heeft door het vergrijsde karakter van de sector een te grote omvang en is volgens de MBO-raad niet effectief.

12 Hoger beroepsonderwijs

Onder het personeel van de sector hoger beroepsonderwijs vallen de medewerkers van 39 hogeschoolinstituten in Nederland. Deze instituten variëren behoorlijk in omvang: zo kent de hogeschool Helicon bijvoorbeeld een werkgelegenheid van 45 FTE, en werkt 2874 FTE bij Fontys hogescholen. Een groot gedeelte van het personeel in het hoger beroepsonderwijs werkt in een deeltijdfunctie: in de sector werken 41.730 werknemers, samen goed voor 31.310 FTE. De deeltijdfactor in de sector hoger beroepsonderwijs hoort met 0,75 tot de laagste van de overheidssectoren. Net als het personeel in andere onderwijssectoren is het personeel in het hoger beroepsonderwijs te onderscheiden in twee groepen: het docerend personeel (60%) en het onderwijsondersteunend personeel (40%). Van het docerend personeel zit 80 procent in de salarisschalen 11 en 12, terwijl meer dan 50 procent van het onderwijsondersteunend personeel zich in een schaal lager dan schaal 9 bevindt. De leeftijdsopbouw van de twee groepen personeel verschilt iets. De meeste HBO-docenten zijn 50 tot 59 jaar. Onder het onderwijsondersteunend personeel komen relatief vaker dertigers en veertigers voor. Hoewel de cao-regelingen in andere onderwijssectoren vaak onderscheid maken tussen docerend en onderwijsondersteunend personeel, gelden de meeste cao-regelingen in het HBO voor beide groepen.

12.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

De arbeidsduur van HBO-personeel is gericht op een 1659-urige normjaartaak, dit aantal wijkt niet af van de jaartaak in andere onderwijssectoren. De docenten werken 40 weken in het jaar 40 uur per week, en krijgen jaarlijks 59 uur om in te vullen voor scholing naar eigen inzicht. De verlofdagen dient een HBO-medewerker op te nemen in de periode dat de leerling niet op school aanwezig is. De cao biedt de werknemers de mogelijkheid om de werkduur uit te breiden naar tien uur per dag, maar in de praktijk blijkt dat hier nauwelijks gebruik van wordt gemaakt; iedereen houdt zich aan de standaard acht uur durende werkdag. De HBO-raad is van mening dat werknemers dit soort afspraken met hun leidinggevenden moeten maken en dat de cao daar geen invulling aan hoeft te geven. In 2003 is het **keuzemenu arbeidsvoorwaarden** ingevoerd om de werknemers flexibiliteit in arbeidsduur te bieden. Het keuzemenu staat een werknemer toe 45 uren per jaar te kopen of verkopen. Bij aanvang had de HBO-raad hoge verwachtingen van deze regeling. Al snel bleek dat er weinig werknemers gebruik van maakten. Als reden voert de HBO-raad het grote aantal deeltijdaanstellingen aan. Flexibiliteit in arbeidsduur wordt in de HBO-sector al verzorgd door deeltijdaanstellingen, waardoor voor weinig werknemers nog de behoefte bestaat aan een extra regeling. Werknemers tot en met schaal 10 hebben in de HBO-sector recht op **overwerktoeslag** bij overschrijding van de normale dagelijks vastgestelde werktijd. In de praktijk betekent dit dat alleen ondersteunend personeel overwerktoeslag kent, omdat het docerend personeel zich in schaal 10 en hoger bevindt. Personeel zoals conciërges en baliemedewerkers werken tijdens open dagen regelmatig over. In 2010 ontving ongeveer een kwart van het ondersteunend personeel een extra vergoeding voor overgewerkte uren (10,5% van het totale personeel). Voor onderwijsondersteunend personeel tot en met schaal 10 geldt ook een **onregelmatigheidstoeslag** indien men regelmatig arbeid verricht in het weekend of buiten het

dagrooster van 8 tot 6 uur. Personeel dat bijvoorbeeld 's avonds de school moet afsluiten komt hiervoor in aanmerking. 5 procent van het personeel ontving in 2010 een dergelijke toelage die op jaarbasis ongeveer 1200 euro per FTE-gebruiker bedroeg. Hogescholen kennen geen **bereikbaarheidstoelagen, inconveniëntenvergoedingen en mobiliteitstoelagen. Behoud onregelmatigheidstoelag** voor ouderen bestaat op papier, maar deze voorwaarde is nauwelijks relevant vanwege het geringe gebruik.

Subsidiering van catering wordt in deze sector uitsluitend op lokaal niveau bepaald. Tussen de hogescholen bestaan hierin verschillen waar de HBO-raad weinig zicht op heeft. De hogeschool Rotterdam verstrekt bijvoorbeeld geen catering onder de kostprijs (met uitzondering voor de huismeesters die avonddiensten werken). Ook met betrekking tot **sportfaciliteiten** voor het personeel verschillen de hogescholen. De hogeschool Rotterdam heeft de beschikking over een fitnesscentrum, maar die is niet gratis toegankelijk voor personeel en de werkgever betaald ook geen kostenvergoeding hiervoor.

Thuiswerken is al langer een punt van discussie bij de HBO-raad. De grote vraag is onder welke voorwaarden thuiswerken mogelijk moet zijn. Hogescholen verschillen hierin onderling van mening. Van oudsher doen HBO-docenten veel taken thuis (nakijken, voorbereiden). De afgelopen jaren werd van docenten verwacht dat ze voor studenten hele dagen beschikbaar waren op hun werkplek. Meer thuiswerken zou alle inspanning om docenten op hun werkplek te houden teniet doen. Ook het werken in teams, waar men afgelopen jaren in geïnvesteerd heeft, zou door thuiswerken onder druk komen te staan.

12.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

Relatief veel secundaire arbeidsvoorwaarden in de HBO-sector worden lokaal bepaald. **Ouderschapsverlof** is er daar één van. Er bestaat bij de hogeschool Rotterdam een ouderschapsverlofregeling van 13 weken verlof tegen 70 procent doorbetaling van het loon. 4,5 procent van het personeel daar maakt gebruik van de verlofregeling. Dit is een laag percentage, te verklaren door de leeftijdsopbouw in de sector.

Hogescholen die een ouderschapsverlofregeling hebben, financieren dit uit de zogeheten DAM-gelden.⁵ Elke hogeschool besteedt (minimaal) 1,15 procent van de brutoloonsum aan decentrale arbeidsvoorwaarden. Dit budget, de DAM-gelden, is beschikbaar voor lokaal cao-overleg over een aantal onderwerpen, waaronder betaald ouderschapsverlof, kinderopvang, doelgroepenbeleid en reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Hogeschool Rotterdam geeft aan dat het percentage van 1,15 procent aan decentrale arbeidsvoorwaarden ruimschoots overschreden wordt.

Voor zover bekend bij de HBO-raad, zijn er geen hogescholen die **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen** kennen. Daar is de HBO-raad tevreden over, aangezien men de twee **seniorenregelingen** al 'royaal' genoeg vindt. Vanaf 50 jaar hebben werknemers in de HBO-sector die dagelijks minimaal 8 uur werken recht op een half uur werktijdverkorting per dag. Werknemers vanaf 60 jaar hebben per dag recht op een uur minder werken. Dit is een dure regeling voor de werkgever, aangezien 42 procent van het personeel in de sector ouder is dan 50 jaar. Het is onduidelijk of iedere werknemer consequent elke werkdag de volledige werktijdverkorting toepast, de HBO-raad gaat uit van 80 procent gebruik. Daarnaast bestaat de seniorenregeling onderwijspersoneel (SOP), die werknemers vanaf 55 jaar minder werken toestaat in ruil voor inlevering van een klein deel salaris. De seniorenregelingen kunnen in combinatie

⁵ Decentrale Arbeidsvoorwaardenmiddelen

gebruikt worden. Deelnemers aan de SOP-regeling behouden het recht dagelijks een half uur minder te gaan werken, daarom kosten de seniorenregeling de sector veel.

12.3 Woon- werkverkeer

Evenals het ouderschapsverlof worden **vergoedingen voor woon-werkverkeer** decentraal bepaald. De financiering van deze vergoedingen komt ook uit de DAM-gelden. Regelingen kunnen per hogeschool verschillen, mede door de bereikbaarheid van de werkplek per OV. Zo geeft de hogeschool Rotterdam geen vergoeding aan werknemers die de auto gebruiken om op het werk te komen. De OV-vergoeding bij de hogeschool Rotterdam geschiedt op basis van het aantal zones waarin men reist en het aantal dagen per week dat de werknemer naar de werkplek reist. De maximale vergoeding die men maandelijks kan ontvangen is 134 euro. De hogeschool Rotterdam geeft alleen al aan OV-vergoedingen meer uit dan de 1,15 procent van de loonsom die gereserveerd zijn voor decentrale arbeidsvoorwaarden. De cao schrijft ook een regeling voor die **verhuiskosten** onder bepaalde voorwaarden vergoedt. Door de geografische spreiding van hogescholen in Nederland wordt van die regeling in de HBO-sector nauwelijks gebruik gemaakt.

12.4 Ontslag & mobiliteit

De kosten die voortvloeien uit boven- en nawettelijke WW-regelingen zijn relatief laag in vergelijking met andere onderwijssectoren: 0,24 procent van de loonsom. Dit komt omdat er weinig mensen zijn die de afgelopen jaren vanuit het HBO in de WW-regeling zijn gestroomd. De HBO-raad is van mening dat de boven- en nawettelijke WW-regelingen in de sector remmend werken op het ontslaan van niet-functionerende werknemers. Men zou het als een goede ontwikkeling zien als de regeling versoerd zou worden. De HBO-sector maakt regelmatig gebruik van **arbeidsmarkttoelagen** om personeel aan te trekken. Dit gebeurt vooral bij het in dienst nemen van accountants en IT-specialisten, voor wie het financieel in eerste instantie aantrekkelijker is om in de marktsector te werken. De hogeschool Rotterdam heeft vanaf 2012 een nieuw functiehuis geïntroduceerd, met daarbij een nieuw primair beloningsstelsel. Met het nieuwe functiehuis zijn de arbeidsmarkttoelagen bij die hogeschool verdwenen.

12.5 Boordelen en belonen

Jubileumgratificaties zijn volgens de HBO-raad uit de tijd. Wat regelmatig zowel werknemers als werkgevers ontgaat, is dat men in aanmerking komt voor een jubileumgratificatie als men 25 jaar in het onderwijs werkt, en niet per se bij een HBO-instelling. Dat is jammer volgens de HBO-raad, omdat het voor de werkgever juist een moment is waarop men blijk van waardering kan geven. Ook bij deze regeling wil men de verantwoordelijkheid afdragen aan de individuele hogescholen. Belonen gebeurt binnen de HBO-sector vooral door middel van stijging binnen een salarisschaal. Werknemers krijgen ieder jaar een functioneringsgesprek met een daaraan verbonden beoordeling. Afhankelijk van de beoordeling, die 'onvoldoende', 'goed' of 'excellent' kan zijn, gaat men een trede omhoog in de salarisladder. Over de precieze uitvoering van dit beloningssysteem is nog discussie, de werkgevers zien graag nog dat er een vierde aanduiding

‘voldoende’ blijkt. De vierde aanduiding zou ruimte moeten bieden voor meer nuance in de beoordeling. Daarnaast kunnen **prestatiegratificaties** voorkomen op lokaal niveau. Zo kende de hogeschool Rotterdam in 2010 prestatiegratificaties toe aan werknemers die geen stap meer omhoog konden maken in hun salarisschaal en een meer dan goede beoordeling kregen. Bijna 1 procent van het personeel kreeg een dergelijke gratificatie.

12.6 Scholing

Docerend personeel in de HBO-sector wordt geacht 59 uur per jaar aan **scholing of opleiding** te besteden. Voor onderwijsondersteunend personeel is dit 20 uur per jaar. Per hogeschool wordt 1,4 procent van de loonsom gereserveerd voor ontwikkelbeleid. Hogescholen hebben zelf de mogelijkheid om hier nog een aanvulling op te geven. De 1,4 procent van de loonsom maakt onderdeel uit van de gesprekscyclus. Hierin maakt de werknemer met de leidinggevende afspraken over scholing, worden de ontwikkelingen gemonitord en krijgt de werknemer een beoordeling. In dit proces geldt een open aanbod voor de werknemer. Daarnaast stelt de werkgever een persoonlijk ontwikkelplan op voor deskundigheidsbevordering van de werknemer. Dit budget bedraagt 0,8 procent van de loonsom van de werknemer. Voor de toekomst zou de HBO-raad graag zien dat de scholingsuren worden geschrapt en dat iedereen een vast scholingsbudget krijgt.

12.7 Overige arbeidsvoorwaarden

De HBO-sector heeft een overeenkomst met Zilveren Kruis-Achmea over de **zorgverzekeringen** van werknemers. De werkgeversbijdrage hierin is per werknemer 300 euro per jaar bij een basisverzekering. Daarnaast bestaan er kortingen voor werknemers die zich aanvullend willen verzekeren. De werkgevers dragen ook bij in deze kortingen. Zo bieden ze kortingen aan op behandelingen tegen veel voorkomende klachten in het HBO zoals hernia's en stressverschijnselen. De compensatie voor de zorgverzekering van werknemers is overgenomen uit het vorige verzekeringsstelsel. Zoals bij de meeste andere overheidssectoren wordt ook in het HBO het loon van mensen in hun eerste ziektejaar aangevuld tot 100%, en vindt er geen bovenwettelijke loonaanvulling plaats voor werknemers die langer dan een jaar ziek zijn. De HBO sector kent met 4,2 procent een relatief laag totaal **ziekteverzuimpercentage** ten opzichte van andere onderwijssectoren. Het aandeel hiervan dat veroorzaakt wordt door werknemers in het tweede ziektejaar is niet bekend.

12.8 Samenvattend

De arbeidsvoorwaardenfilosofie van de HBO-raad is ‘decentraliseren waar mogelijk’. De sector kiest er bewust voor om met de cao een kader te scheppen dat door de hogescholen verder ingevuld kan worden. Het HBO probeert werknemers te trekken door de inhoud van het werk interessant te maken. Er is steeds meer aandacht binnen de sector voor onderzoek. Men probeert zich te onderscheiden met scholing en professionalisering. Mobiliteit tussen hogescholen is geen thema voor de werkgever. Dit zou kunnen veranderen als de stimulans voor leraren om carrière te maken verder wordt uitgewerkt en er voor leraren mogelijkheden liggen bij andere

hogescholen. De HBO-raad beschrijft de WW-regeling in de sector als een gouden kooi. In het gunstigste geval krijgen werknemers van 54 jaar bij ontslag een aanvulling op de WW tot aan hun 65e. Deze zekerheid zorgt ervoor dat werknemers na hun 54e niet meer van werkgever veranderen.

13 Wetenschappelijk onderwijs

De 52.850 medewerkers in het wetenschappelijk onderwijs werken bij 14 Nederlandse universiteiten. De werkgelegenheid is 43.350 FTE en de deeltijdfactor 0,82. 43 procent van de werknemers bij universiteiten werkt in een deeltijdfunctie. Het personeel in het WO wordt onderverdeeld in twee groepen: het wetenschappelijk personeel en het onderwijsondersteunend en beheerspersoneel. Ongeveer 57 procent van het personeel bestaat uit wetenschappelijk personeel. De meeste werknemers in deze groep zijn hoogleraren, universitaire docenten en promovendi. Veruit de meeste wetenschappelijke medewerkers bevinden zich in schaal 10-12 en verdienen 2400-5000 euro per maand. De overige 43 procent van de medewerkers bij universiteiten bestaat uit onderwijsondersteunend en beheerspersoneel. Onder deze groep bevinden zich de meeste mensen in schaal 6-9 met een salaris van maandelijks 2000-3400 euro. De leeftijdsopbouw van WO-personeel is anders dan in andere onderwijssectoren. Ongeveer een derde van de medewerkers is jonger dan 35 jaar, voornamelijk bestaande uit promovendi. Ter illustratie: in het HBO is dit ongeveer 19 procent. Het percentage 55-plussers is in het WO 19 procent, waarbij dit percentage in het HBO 25 procent bedraagt.

13.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

De arbeidsduur bij universiteiten is, in tegenstelling tot in andere onderwijssectoren, gericht op een weektaak van 38 uur. Op jaarbasis is de arbeidsduur voor WO-personeel 1693 uur. Een WO-medewerker mag per kalenderjaar 232 uur verlof opnemen. Daarbij is de medewerker niet gebonden aan schoolvakanties, zoals die in andere onderwijssectoren gelden. De werknemer kan ervoor kiezen om 40 uur per week te werken, al blijft de jaartaak in dat geval gelijk doordat men extra vakantie-uren ontvangt. Degenen die daadwerkelijk meer of minder willen werken op jaarbasis, kunnen maximaal 76 vakantie-uren per jaar verkopen, dan wel kopen.

Ondersteunend personeel tot en met schaal 10 heeft bij overwerken en regelmatig werken op onregelmatige tijdstippen (buiten het dagvenster) recht op een **overwerktoeslag** of **onregelmatigheidstoeslag**. De werkgever is tevreden over de tegemoetkoming voor overwerken en wenst dit onveranderd te laten. Ze geven tevens aan dat het dagvenster is verbreed naar 7.00-20.00 waardoor de kosten voor onregelmatigheidstoeslag laag zijn. Het **behoud van onregelmatigheidstoeslag voor ouderen** kost de sector door het brede dagvenster ook erg weinig. Bovendien zorgt het criterium dat iemand 15 jaar zonder noemenswaardige onderbreking op onregelmatige tijdstippen moet hebben gewerkt ervoor dat weinig mensen in aanmerking komen voor de toeslag. **Bereikbaarheidstoeslag** voor WO-personeel is in de cao geregeld maar vanwege het geringe gebruik voor de sector niet relevant. **Mobiliteitstoeslag** en **inconveniëntenvergoeding** komen in de sector niet voor.

Mogelijkheden voor het personeel om tegen korting te fitnesssen, of op een goede manier thuis te werken worden lokaal geregeld. De werkgever is van mening dat faciliteiten om **thuis te werken** niet onder secundaire arbeidsvoorwaarden vallen: “Een mobiele telefoon of inloggen op afstand hoort gewoon bij het werk, zeker waar vaste werkplekken zijn afgeschaft.” Bovendien zijn spullen die men gebruikt om thuis te kunnen werken in bruikleen, en geen eigendom van de werknemer.

13.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

Werknemers hebben bij universiteiten de mogelijkheid om op betaald **ouderschapsverlof** te gaan. Gedurende 13 weken wordt hun salaris voor 62,5 procent vergoed. De totale kosten en het gebruik van de regeling zijn niet bekend. De achterliggende gedachte bij het invoeren van het betaalde ouderschapsverlof is het verlichten van de druk bij jonge ouders. De werkgever is tevreden over de regeling. Ze vinden dat vrouwelijk wetenschappelijk personeel van 24-40 jaar al genoeg onder druk staan en wensen daarom niets te veranderen aan het betaalde ouderschapsverlof. Ongeveer 80 procent van het personeel bij universiteiten ontvangt **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen**. Alleen de leeftijdsgroep van 21 tot en met 29 jaar komt hiervoor niet in aanmerking. Maximaal kan men vanaf 60 jaar jaarlijks 48 uur leeftijdsafhankelijk verlof ontvangen. De regeling is historisch bepaald volgens het idee dat ouderen en jongeren meer recuperatietijd nodig hebben. Die gedachte is volgens de werkgever tegenwoordig achterhaald en men zou de regeling dan ook liever aanpassen. De medewerker die 59 jaar of ouder is heeft via de **seniorenregeling** recht op 4 dagen van 8 uur werken terwijl het volledige salaris gehandhaafd blijft. Dit kan echter alleen als de werknemer afstand doet van de leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen. De kosten van deze regeling voor de sector zijn niet hoog: 0,23 procent van de loonsom. De post neemt echter wel in omvang toe doordat steeds meer werknemers langer doorwerken en daarom ziet de werkgever de regeling bij voorkeur in een andere vorm. Werknemers die niet deelnemen aan de hierboven genoemde seniorenregeling kunnen vanaf 60-jarige leeftijd besluiten dagelijks een half uur minder te werken op dagen waarop de arbeidsduur minimaal 8 uur bedraagt.

13.3 Woon- werkverkeer

De regelingen rond **reiskostenvergoedingen woon-werkverkeer** worden in het WO lokaal geregeld. Universiteiten hanteren over het algemeen een beleid dat het gebruik van het OV stimuleert. Een belangrijk gegeven hierbij is dat vrijwel alle universiteiten goed bereikbaar zijn per openbaar vervoer. Voor de werkgever is er geen reden de regeling centraler te bepalen.

13.4 Ontslag & mobiliteit

Een secundaire arbeidsvoorwaarde die door de werkgever wordt omschreven als gouden kooi is de **boven- en nawettelijke WW-regeling**. Men is van mening dat de regeling een grote belemmering vormt in de mobiliteit van 50-plussers. In het uiterste geval krijgt iemand aanvulling tot aan zijn pensioen vanaf 52-jarige leeftijd. In het verleden lag deze grensleeftijd op 50, en de werkgever zet nog steeds in op de verhoging van deze leeftijd. In 2010 waren de kosten aan boven- en nawettelijke WW-regelingen 0,22 procent van de loonsom. Net als in het MBO en het HBO worden bij universiteiten incidenteel **arbeidsmarkttoelagen** toegekend aan moeilijk te verwerven werknemers. Dit komt vooral voor bij hoge ondersteunende functies zoals ICT-personeel, of leraren in bepaalde faculteiten (bedrijfskunde, fiscale economie). **Functioneel leeftijdsontslag** komt vanwege de aard van het werk niet voor in het WO.

13.5 Boordelen en belonen

Het gebruik van zowel de **jubileumgratificaties** als **prestatiegratificaties** wordt op lokaal niveau bepaald. Ook hier heeft de werkgever geen behoefte om de regelingen centraal op te pakken. In hoeverre beide gratificaties toegekend worden bij de verschillende universiteiten is niet bekend.

13.6 Scholing

De cao schrijft voor dat werkgevers faciliteiten ten behoeve van **scholing** dienen te verlenen in drie situaties: Ten eerste als de scholing door de werkgever opgedragen wordt. Ten tweede als de werknemer scholing voordraagt die voor hem noodzakelijk is om zijn huidige functie goed uit te oefenen. Tenslotte worden faciliteiten verleend voor scholing die een bevordering van de werknemers loopbaanontwikkeling tot gevolg heeft. De universiteiten bepalen lokaal hoe deze faciliteiten ingevuld worden. Hoewel de kosten van scholing in de sector niet bekend zijn, gelooft de werkgever dat die vanwege zelfscholing van het personeel niet hoog zijn.

13.7 Overige arbeidsvoorwaarden

De werkgevers dragen niet bij in zowel de **ziektekostenverzekering** van werknemers als in een **levensloopregeling** voor hen. De **doorbetaling van zieke werknemers** is in het WO anders geregeld dan in andere overheidssectoren. Gedurende de eerste 9 maanden dat een werknemer ziek is wordt zijn loon aangevuld tot 90 procent. Vanaf ziektemaand 10 tot ziektemaand 24 vult men het loon aan tot 76 procent. De regeling kost de sector relatief weinig, al is dit doordat het ziekteverzuimpercentage relatief laag ligt. Het totale ziekteverzuimpercentage is in het WO 2,9 procent. Het ziekteverzuim veroorzaakt door werknemers die korter dan een jaar ziek zijn is 2,6 procent. Met 0,61 procent van de loonsom zijn de kosten van de arbeidsvoorwaarde de laagste in vergelijking met alle overheidssectoren.

13.8 Samenvattend

De werkgever omschrijft de secundaire arbeidsvoorwaarden in het WO vooral als “beschermend”. Een mobiliteitsbevorderende omstandigheid bij het WO is de open relatie tussen leidinggevenden en werknemers. Er wordt goed personeelsbeleid gevoerd en er wordt vaak gepraat met de werknemer en geluisterd naar zijn mening. Aan de andere kant zijn de seniorenregeling en de riante aanvulling op de WW aandachtspunten voor de werkgever tijdens cao-onderhandelingen. Deze twee punten liggen echter gevoelig bij vakbonden waardoor het moeilijk is hier beweging in te krijgen.

14 Onderzoeksinstituten

Vijf instellingen zijn aangesloten bij de werkgeversvereniging onderzoeksinstituten (WVOI)⁶. De WVOI onderhandelt namens deze instellingen met werknemersorganisaties over arbeidsvoorwaarden. Naast de vijf aangesloten instellingen volgen ook het Instituut voor Nederlandse Lexicologie, The Hague Institute for Internationalisation of Law en enkele niet-officiële organisaties de cao-onderzoeksinstituten. Onderzoeksinstituten is een relatief kleine overheidssector met 2760 werknemers en 2530 FTE. De deeltijdfactor in de sector is met 0,92 hoog. Een groot aandeel (ongeveer 50 procent) van het personeel heeft een WO-opleiding afgerond. De leeftijdsopbouw in de sector onderzoeksinstituten wijkt niet veel van die in andere overheidssectoren. In de sector werken relatief veel 55-plussers, de groep werknemers 45-54 jaar is daarentegen ten opzichte van andere overheidssectoren wat kleiner. Een groot deel van het personeel zit in salarisschaal 10, 11 of 12, met een maandsalaris van 3500 tot 5000 euro. De groep werknemers in de onderzoeksinstituten is homogeen en intrinsiek gemotiveerd.

14.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

De gemiddelde voltijd arbeidsduur per week bedraagt bij de onderzoeksinstituten 38 uur. In de praktijk constateert men dat de werknemers 40 uur per week werken, terwijl men een aanstelling heeft voor 38 uur. Het verschil wordt teruggegeven aan de werknemer in de vorm van verlof. Er zijn geen mogelijkheden voor de werknemer om de wekelijkse arbeidsduur officieel uit te breiden naar 40 uur. In de nieuwe cao komt een regeling waarin iemand zijn arbeidsduur tijdelijk kan uitbreiden naar 40 uur, het salaris van de werknemer wordt in dat geval ook tijdelijk verhoogd. Veel mensen in de sector onderzoeksinstituten maken de keuze om meer te werken via een andere arbeidsvoorwaarde. Zij verkopen via de ‘**arbeidsvoorwaarde op maat**’ vakantie-uren. Deze arbeidsvoorwaarde is voortgevloeid uit een landelijke ontwikkeling met als doel het flexibiliseren van arbeidstijden.

Werknemers bij de onderzoeksinstituten maken nauwelijks overuren en werken niet op onregelmatige tijdstippen. Hoewel de regelingen hierover wel staan beschreven in de cao, komen **overwerktoeslag** en **onregelmatigheidstoeslag** in de sector niet of nauwelijks voor. Hetzelfde kan gezegd worden over **consignatie/bereikbaarheidstoeslag**. Er bestaat in de sector onderzoeksinstituten geen regeling voor **inconveniëntenvergoeding** of **mobilitietstoeslag**. De **regeling behoud onregelmatigheidstoeslag voor ouderen** bestaat slechts nog op papier, maar de werkgever wenst de regeling voor 2012 uit de cao te halen, omdat de regeling in de praktijk niet toegepast wordt.

Een medewerker bij onderzoeksinstituten wordt de mogelijkheid geboden om **thuis te werken**. Daarvoor kan de werknemer benodigde apparatuur in bruikleen krijgen. De medewerker die bij het thuiswerken gebruikt maakt van een eigen computer en apparatuur, kan hiervoor een

⁶ Centrum voor Wiskunde en Informatica, Stichting Fundamenteel Onderzoek der Materie, Koninklijke Bibliotheek, Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek en Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek.

maandelijks vergoeding ontvangen. De WVOI is van mening dat deze, in de cao beschreven, regelingen achterhaald zijn.

14.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

Onderzoeksinstituten kennen een ruime ouderschapsverlofregeling: gedurende een verlof van 13 volledige weken wordt het salaris voor 75 procent doorbetaald. De aandacht van de werkgever in cao-onderhandelingen heeft de afgelopen jaren echter gelegen bij de **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen** en de **seniorenregeling**. In het onderhandelingsresultaat van de cao onderzoeksinstituten staat dat beide oudereregelingen per januari 2012 worden afgeschaft. Het vrijgekomen budget van de twee regelingen is 1,7 procent. Dit wordt nu voor 1 procent ingezet om primaire lonen te verhogen en voor 0,7 procent wordt het geld in een *employabilityfonds* (zie scholing) gestopt. Het schrappen van de leeftijdsafhankelijke dagen is in 2008 al aangekondigd en vanaf dat moment werden geen extra dagen meer toegewezen aan ouderen.

14.3 Woon- werkverkeer

De WVOI heeft de verantwoordelijkheid voor het bepalen van **reiskostenvergoedingen** in handen van de afzonderlijke onderzoeksinstituten gelegd. De regelingen verschillen dan ook per onderzoeksinstituut. De sector voert geen auto ontsluitingsbeleid zoals sommige andere sectoren doen.

14.4 Ontslag & mobiliteit

De regeling **boven- en nawettelijke WW** is een overblijfsel van de oude wachtgeldregeling. Omdat op dit moment vanuit de sector niet veel mensen instromen in het WW-traject, staat de regeling voor de werkgever niet op de onderhandelingsagenda. Toch is men niet tevreden erover: de werknemer zou bij ontslag te weinig geprikkeld worden om ergens anders aan het werk te gaan. Dit blijft, ondanks dat de regeling al wat versoerd is de afgelopen jaren, het probleem van deze arbeidsvoorwaarde. Het aanpassen van boven- en nawettelijke WW-regelingen is voor de bonden een gevoelig punt. De kosten van de boven- en nawettelijke WW waren voor onderzoeksinstituten 0,13 procent van de loonsom in 2010. Om bepaalde functies in te vullen worden bij de onderzoeksinstituten **arbeidsmarkttoelagen** gebruikt. De WVOI geeft wel aan dat het gebruik van dit instrument afneemt, omdat het aanbod op de arbeidsmarkt toeneemt.

14.5 Boordelen en belonen

Lokaal kunnen bij de onderzoeksinstituten werknemers beloond worden met een persoonlijke gratificatie. De betreffende onderzoeksinstituut bepaalt de hoogte van zowel **jubileumgratificaties** als **prestatiegratificaties**.

14.6 Scholing

Scholing is in de sector onderzoeksinstituten belangrijk. Vrijwel iedereen maakt gebruik van de scholingsmogelijkheden die de werkgever aanbiedt. Voor de werknemers geldt een open aanbod. Indien de scholing/opleiding functiegericht is, dan wordt het voor 100 procent vergoed door de werkgever. Als de opleiding erop gericht is om de inzetbaarheid van de werknemer te vergroten, dan geldt een vergoeding van 50 procent. Vanuit het *employabilityfunds* kan dit in de toekomst aangevuld worden tot 100 procent. In 2010 waren de vergoede scholingskosten 1,7 procent van de loonsom. Het *employabilityfunds* zal voor een deel ingezet worden voor scholing en opleiding, waardoor de kosten de komende jaren vermoedelijk toenemen.

14.7 Overige arbeidsvoorwaarden

De goede intrinsieke motivatie van personeel bij onderzoeksinstituten komt onder andere tot uiting in het relatief lage ziekteverzuimpercentage. Dit percentage lag in 2010 rond 2,9 procent. **De doorbetaling bij ziekte** in het eerste jaar is 100 procent. In het tweede ziektejaar wordt de wettelijke 70 procent doorbetaling aangehouden. De werkgever draagt niet bij in de **levensloopregeling** en de **zorgverzekering** van werknemers.

14.8 Samenvattend

De arbeidsvoorwaarden in de sector onderzoeksinstituten omschrijft de WVOI als “recht toe, recht aan”. Mensen komen volgens de WVOI bij de onderzoeksinstituten werken omdat zij de inhoud van het werk en de onderzoeksmogelijkheden interessant vinden, en niet omdat de secundaire arbeidsvoorwaarden er zo goed geregeld zijn. Men kent voorbeelden van werknemers die in de marktsector aanzienlijk meer geld kunnen verdienen, maar vanwege werkinhoudelijke redenen bij een onderzoeksinstituten aan de slag gaan. Echte gouden kooien zitten volgens de WVOI niet tussen de secundaire arbeidsvoorwaarden. De boven- en nawettelijke WW-regeling zou volgens de werkgever zo gezien kunnen worden, al stromen erg weinig mensen dat traject in. De werkgever streeft met de arbeidsvoorwaarden een zo gelijk mogelijke verhouding na tussen werkgever en werknemer. Het verzorgende karakter van de werkgever dient daarbij te worden losgelaten. Tenslotte wil de WVOI een studie verrichten naar modernisering van de cao. Daarbij wil men kijken welke zaken verouderd zijn of beter anders geregeld kunnen worden (zoals de regeling met betrekking tot telewerken die te complex is geworden).

15 Universitair medische centra

De sector Universitair Medische Centra bestaat uit het personeel van acht academische ziekenhuizen die over de afgelopen jaren gefuseerd zijn met medische faculteiten. De umc's variëren in grootte; zo maakt het grootste umc (Erasmus MC) meer dan twee keer zoveel omzet als het kleinste umc (Academisch Ziekenhuis Maastricht). Het aantal werknemers in de sector is 65.200 en het aantal FTE 53.570. De deeltijdfactor in de sector is 0,82 en 54,1 procent van alle medewerkers bij de umc's werkt in een deeltijdfunctie. De leeftijdsopbouw van de werknemers is relatief jong voor een overheidssector: ongeveer 50 procent van het personeel is jonger dan 45 jaar. De meeste werknemers (39%) bij umc's verdienen 2500-3500 euro per maand. Verder is er een relatief grote groep (vooral academisch medisch specialisten) van 11 procent die maandelijks 6000 euro of meer verdient. De groep werknemers bij de umc's is heterogeen. Een gedeelte (15%) van het personeel bestaat uit academisch medisch specialisten en arts-assistenten. 9 procent van het personeel is leerling in opleiding. De overige 76 procent bestaat uit administratief, ICT-, medisch ondersteunend en verplegend personeel. In de cao wordt in bepaalde regelingen onderscheid gemaakt tussen de verschillende groepen personeel, te beginnen bij de arbeidsduur.

15.1 Werktijden, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden

De cao umc 2011-2013 maakt in de bepaling van de arbeidsduur onderscheid in de functie die een werknemer bekleedt. Personeel bij umc's werkt, net als personeel in de onderwijssectoren, op basis van een jaartaak. Deze jaartaak verschilt per functie, zo hebben academisch medisch specialisten een jaartaak van 1848-2218 uur en een werkweek van minimaal 40 uur en maximaal 48 uur. De jaartaak van arts-assistenten is 2131 uur en zij kennen een werkweek van 46 uur (inclusief opleiding). Leerlingen in opleiding werken maximaal 36 uur in de week. Het overige personeel werkt volgens een jaartaak van 1668 uur en kent een standaard werkweek van 36 uur. Alle groepen personeel krijgen jaarlijks 30 verlofdagen (inclusief feestdagen), waarbij vakantieduur met uitzondering van academisch medisch specialisten is uitgedrukt in 9% van de arbeidsduur. Het werken volgens jaartaken brengt volgens de werkgever flexibiliteit met zich mee die nodig is voor de bezetting van diensten. Daarnaast zorgt de jaartaak voor een betere rechtsgelijkheid tussen deeltijders en voltijders. Het is voor academisch medisch specialisten toegestaan dat zij hun arbeidsduur uitbreiden naar maximaal 55 uur per week inclusief diensten. Het overige personeel kan de werkweek uitbreiden naar 40 uur als zij hierover toestemming bereiken met de leidinggevende. In totaal mogen werknemers per jaar maximaal 208 uur meer arbeid verrichten.

Leerlingen in opleiding en overig personeel tot en met schaal 10 hebben recht op een **overwerkvergoeding** onder bepaalde voorwaarden. Ten eerste moet het extra werk opgedragen zijn door de leidinggevende. Als dit het geval is, en de medewerker werkt over, dan dient men de extra gewerkte tijd binnen 13 weken in vrije tijd op te nemen. Als dit, bijvoorbeeld vanwege grote drukte op de afdeling, niet mogelijk is, dan heeft de werknemer recht op een financiële compensatie voor overwerken. In de praktijk komt dit weinig voor, omdat afdelingshoofden zich

aan een budget moeten houden en er binnen het budget geen ruimte is voor overwerkvergoedingen. Het overwerksysteem brengt volgens de werknemer net als de jaartaak flexibiliteit in arbeidstijden en bezetting met zich mee. Academisch medisch specialisten ontvangen jaarlijks een gratificatie van 5 of 10 procent van het jaarsalaris als zij aan de volgende voorwaarden voldoen: ze dienen gemiddeld minimaal drie uur per week te hebben overgewerkt in het betreffende jaar. Daarnaast moeten de productieafspraken, die het afdelingshoofd en de raad van het bestuur van tevoren gemaakt hebben, gehaald zijn. Deze gratificatie komt in de praktijk niet of nauwelijks voor daar academisch medisch specialisten naast patiëntenzorg ook taken op het terrein van onderwijs en onderzoek uitoefenen, en hier voor een belangrijk deel zelf hun werktijden bepalen. **Onregelmatigheidstoeslag** is voor veel werknemers bij umc's een belangrijke looncomponent. Personeel tot en met schaal 10 die regelmatig arbeid verrichten buiten het dagvenster (van 20.00 uur tot 7.00 uur) of in het weekend, ontvangen daarvoor een onregelmatigheidstoeslag. De toeslag is 47 procent per uur voor doordeweekse- en zaterdagdagen en 72 procent per uur voor gewerkte zondagen. Zo kan het voorkomen dat een verpleegkundige uit schaal 7 een salaris krijgt vergelijkbaar met schaal 10. In totaal ontvangt iedere werknemer die betrokken is bij het primair zorgproces een vorm van onregelmatigheidstoeslag. Hoeveel werknemers in 2010 precies gebruik hebben gemaakt van de toeslag en hoeveel dit de sector heeft gekost, is niet bekend. Men heeft onregelmatigheidstoeslag bij cao-onderhandelingen bespreekbaar proberen te maken, daarbij stuitte men echter op grote weerstand bij personeel en vakbonden. Voor **bereikbaarheidsdiensten** kreeg overig personeel tot en met schaal 10 een toeslag van 6 procent (doordeweeks) of 12 procent (in het weekend) per uur. Een beperkt aantal functies zoals traumamedewerkers, laboranten en achterwachten kwam hiervoor in aanmerking. **Inconveniëntenvergoeding** komt in de sector vanwege de aard van de functies niet voor en maakt geen deel uit van het eigen ontwikkelde systeem van functiewaardering. **Mobiliteitstoeslag** voor degenen die intern van baan veranderen wordt lokaal bepaald. Volgens de werkgever komt dit weinig voor. **Behoud onregelmatigheidstoeslag voor ouderen** is voor de werkgever een veelbesproken arbeidsvoorwaarde. De vergrijzing in de sector zorgt ervoor dat steeds meer werknemers in deze regeling vallen. Zij hoeven volgens de regeling vanaf 60-jarige leeftijd geen onregelmatige diensten meer te draaien, maar krijgen daar wel een vergoeding voor. De regeling is ingevoerd om oudere werknemers te ontzien en hun inkomen te beschermen. De werkgever vindt de regeling achterhaald en beargumenteert dat oudere werknemers nog prima onregelmatige diensten kunnen draaien en alleen voor nachtdiensten moeten worden uitgesloten. Net als bij onregelmatigheidstoeslag heeft de werkgever een poging gedaan deze regeling bespreekbaar te maken. De weerstand bij werknemers en vakbonden zorgt er echter voor dat er weinig beweging in deze regeling te krijgen is. **Sportfaciliteiten**, de toekenning van **mobiele telefoons** en regelingen voor **thuiswerken** worden allen lokaal geregeld.

15.2 Leeftijd- en levensfasegebonden voorwaarden

Umc's kennen geen regeling voor bovenwettelijk **ouderschapsverlof**. Het vrijgekomen geld voor deze regeling is in de levenslooppot gestopt. De introductie van het **persoonlijk budget** voor werknemers in 2008 heeft geresulteerd in schrapping van de **leeftijdsafhankelijke doorbetaalde dagen**. De bedoeling van het persoonlijk budget is om de werknemer te stimuleren in zijn ontwikkeling, met als uiteindelijke doel duurzame inzetbaarheid. Het persoonlijk budget wordt

opgebouwd met maandelijks 1 procent van het salaris (voor werknemers geboren tussen 1958 en 1962 is dit 1,8 procent). Vanaf januari 2013 wordt dit percentage verhoogt naar 1,3 procent. In 2013 mag niet meer dan 2,6 procent van het jaarsalaris omgerekend naar een fulltime dienstverband in het budget zitten, anders bouwt men geen extra budget meer op. De wens van de werkgever is dat op lange termijn meer regelingen in het persoonlijk budget ondergebracht worden. Op die manier wordt de verantwoordelijkheid meer verschoven naar de werknemer en ontstaat een volwaardige arbeidsrelatie. Bij de introductie van het persoonlijk budget bleek de fiscale regelgeving niet altijd passend. Dit heeft geleid tot een stroomschema van vijf mogelijke toepassingen, en veel administratieve druk en regelgeving. Dit staat haaks op de bedoeling van minder regels. De komst van dit persoonlijk budget heeft ook geleid tot een afschaffing van drie van de tot dan toe geldende **seniorenregelingen**. In plaats daarvan geldt voor ouderen het extra persoonlijk budget. De hoogte van de opbouw van dit budget is afhankelijk van de functie en het geboortjaar van de werknemer. Het extra persoonlijk budget kan aangewend worden voor vier doeleinden. Ten eerste kan het voor arbeidsduurvermindering in het jaar van aanvraag gebruikt worden. Ten tweede kan het extra persoonlijk budget gebruikt worden voor extra pensioenopbouw. Daarnaast kan het budget gebruikt worden voor deelname aan de levensloopregeling en voor ontwikkeling en scholing. In de praktijk blijkt dat de eerste twee doeleinden het meest gebruikt worden. De wens van de werkgever is dat op lange termijn meer regelingen in het persoonlijk budget ondergebracht worden. Op die manier wordt de verantwoordelijkheid meer verschoven naar de werknemer.

15.3 Woon- werkverkeer

De **reiskostenvergoeding woon-werkverkeer** voor werknemers bij umc's wordt lokaal bepaald. umc's kennen over het algemeen auto-ontmoedigende reiskostenregelingen. umc's kampen volgens de werkgever met parkeerproblemen. Doordat een umc 6000 tot 10.000 werknemers heeft die allemaal op één locatie werkzaam zijn, en te maken heeft met bezoekers, patiënten en studenten, is er sprake van parkeerproblemen. Het personeel van umc's reist veel met de auto. Een onderzoek onder het personeel van het Erasmus MC wees uit dat 45 procent daarvan de auto gebruikt in het dagelijkse woon-werkverkeer. De parkeerproblemen bij het Erasmus MC zijn getracht op te lossen door geen autovergoeding voor deze mensen meer toe te kennen terwijl zij wel (een gereduceerd bedrag aan) parkeergeld moeten betalen. Voor werknemers die niet met de auto komen is een kilometervergoeding van 10 cent ingesteld met een incidentele parkeerbevoegdheid tegen een laag tarief. Op deze manier stimuleert men het gebruik van het openbaar vervoer het de fiets in het woon-werkverkeer.

15.4 Ontslag & mobiliteit

De umc's waren bij elkaar in 2010 1 miljoen euro (0,04 procent van de loonsom) kwijt aan **boven- en nawettelijke WW-regelingen**. Doordat umc's zelf deze kosten dragen houden ze de uitstroom naar de WW zo laag mogelijk. Werknemers bij umc's hebben een herplaatsingtraject van 6 tot 9 maanden. **Arbeidsmarkttoelagen en bindingspremies** kwamen de afgelopen 12 jaar bij umc's ook af en toe voor. Vanaf 1999 kenden alle specialisten naast een ambtelijke aanstelling extra inkomsten uit de particulier verzekerden. De omvorming van 27 specialismen naar één salarisschaal bij een umc is een dure overgangsregeling geweest. umc's kennen af en toe

arbeidsmarkttoelagen en bindingspremies toe aan specialisten die schaars zijn op de arbeidsmarkt. Op het niveau van inhoud van het werk (innovatie en wetenschap) proberen umc's zich te onderscheiden in de concurrentie met de algemene ziekenhuizen, die vaak een hoger salaris bieden.

15.5 Boordelen en belonen

Prestatiegratificaties komen bij umc's in meerdere vormen voor en kennen kleine groepen gebruikers. Vooral academisch medisch specialisten komen in aanmerking voor verschillende toelagen. De werkgever ziet liever dat de verschillende toelagen en gratificatieregelingen voor specialisten versimpeld en beperkt worden. De **jubileumgratificaties** ervaart de werkgever als mobiliteitsbelemmerend omdat ze werknemers stimuleren langer in dienst te blijven. Men geeft echter wel aan dat de gevoelswaarde voor een dergelijke gratificatie groot is en dat het belangrijk is om iemand blijk van waardering te geven.

15.6 Scholing

In regelingen voor **scholing en ontwikkeling** van het personeel maakt de cao onderscheid in academisch specialisten, arts-assistenten en overig personeel. Voor het overig personeel geldt het eerder genoemde persoonlijk budget. Dit budget kan aangewend worden voor scholing, waarbij geldt dat een cursus of opleiding volledig vergoed wordt indien dit leidt tot een adequatere uitoefening van de huidige functie. Als de opleiding loopbaangericht is, dan worden de scholingskosten voor de helft vergoed door de werkgever. Studiekosten van arts-assistenten worden voor 70 procent vergoed. De academisch medisch specialisten hebben in 2010 een budget van 4988 euro die zij kunnen besteden aan studiekosten in het kader van accreditatie, bij- en nascholing, congresbezoeken en symposia. Het persoonlijk budget dat voor overig personeel geldt, komt bovenop het budget van 4988 euro per jaar voor academisch medisch specialisten.

15.7 Overige arbeidsvoorwaarden

De werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling is maandelijks voor iedere werknemer 1,05 procent. De wens van de werkgever is om deze bijdrage in de toekomst ook over te hevelen naar het persoonlijk budget. Er zijn begin 2012 nog maar 2000 medewerkers met een levensloopbudget van 3000 euro, die kunnen blijven deelnemen aan de levensloopregeling. De werkgever kent geen **bijdrage in de zorgverzekering** voor werknemers. Loondoorbetaling bij ziekte is 100% gedurende het eerste ziektejaar, en 70 procent gedurende het tweede ziektejaar. Men schat het ziekteverzuim op 'ongeveer 5 procent'.

15.8 Samenvattend

De werkgever probeert de secundaire arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk centraal te regelen. De umc's beconcurreren elkaar al op het gebied van wetenschappelijke publicaties, er is bewust besloten dit niet op arbeidsvoorwaarden te doen. De algemene ziekenhuizen zijn een belangrijke concurrent op de arbeidsmarkt voor de umc's. Om toch aantrekkelijk te zijn voor medisch

specialisten kennen umc's bijvoorbeeld arbeidsmarkttoelagen toe aan medisch deskundigen in bepaalde schaarse vakgebieden. Dit geldt ook voor ondersteunend personeel op OK's.

Een mobiliteitsbelemmerende factor ligt volgens de werkgever in het verschil in pensioenregelingen tussen algemene ziekenhuizen en umc's (ABP voor umc's en PFZW voor algemene ziekenhuizen en overige zorginstellingen). Bij de overgang van umc's naar algemene ziekenhuizen en vice versa verliezen werknemers pensioenrechten. Bovendien sluit bij een overgang naar van het ABP naar het PFZW het partnerpensioen niet op elkaar aan. Het verschil in pensioenregelingen belemmert ook fusies en samenwerkingsverbanden. Daarnaast is de premieverdeling verschillend geregeld. Zowel de werkgevers als de vakbonden willen al ruim vijf jaar een overgang voor umc's naar het PFZW, maar op dit moment ligt de overheid volgens de werkgever nog dwars en wordt gezocht naar een oplossing.

De verantwoordelijkheid bij arbeidsvoorwaarden is door de werkgever verschoven naar de werknemer. Het invoeren van de levensloopregeling en het persoonlijk budget zijn een belangrijke stap in die richting geweest. In de toekomst zal de levensloopregeling ook opgaan in het persoonlijk budget.⁶

Een belangrijke arbeidsvoorwaarde die de werkgever graag anders zou zien is de onregelmatigheidstoeslag en het daaruit voortkomende behoud van onregelmatigheidstoeslag voor ouderen. Omdat een groot deel van het personeel arbeid verricht buiten het al ruime dagvenster kost dit de sector veel geld. Voor veel werknemers is de onregelmatigheidstoeslag een belangrijk looncomponent dus bij het bespreekbaar maken van de regelingen stuit de werkgever op veel verzet.