

# Arbeidsvoorwaarden- en werkgelegenheidsbeleid sector Rijk 1995-1997

BIZ

*Circulaire aan de Ministers*

*Datum: 22 september 1995*

*Kenmerk: AD95/U915*

*Departementsonderdeel: Directie*

*Personeelsmanagement Rijksdienst*

*Inlichtingen bij: zie onder*

*Slotopmerkingen*

*Doelstelling: bekendmaken van beleid*

*Juridische grondslag: geen*

*Relaties met andere circulaires: 20 april*

*1949, nr. 15682/R; 3 juli 1985,*

*AB85/U1054; 30 mei 1989,*

*AB88/439/U37; 18 november 1992,*

*AB92/U1235; 27 september 1993,*

*AD93/U683; 15 december 1994,*

*AD94/U1450; 7 april 1995, AD95/U289.*

*Ingangsdatum: diverse data (per onderwerp aangegeven)*

*Geldig tot: nadere berichtgeving*

*Bijlagen: div.*

## Inleiding

Op 14 september 1995 heb ik met de Algemene Centrale van Overheids-personeel en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid en Onderwijs, Bedrijven en Instellingen in het Sectoroverleg Rijkspersoneel (SOR) overeenstemming bereikt over het arbeidsvoorwaarden- en werkgelegenheidsbeleid in de contractperiode 1 april 1995 – 1 april 1997. Een afschrift van de gesloten overeenkomst is als bijlage I bijgevoegd. Onder verwijzing naar de inhoud van die overeenkomst, geef ik bij onderdeel A nadere informatie over de overeengekomen verhoging van de salarissen en de – eenmalige – verhoging van de eindejaarsuitkering. Daarna geef ik bij onderdeel B en onderdeel C aanvullende informatie over de maatregelen die zijn overeengekomen ingaande 1 januari 1996 respectievelijk 1 januari 1997. Vervolgens ga ik – voor zoveel nodig – bij onderdeel D nog in op andere onderdelen van de overeenkomst. Tot slot zijn de contactpersonen vermeld behorend bij de diverse maatregelen.

## A. Wijzigingen van de salarissen en van de eindejaarsuitkering

### 1. Salarisverhogingen per 1 oktober 1995 en 1 oktober 1996

Met ingang van 1 oktober 1995 worden de salarissen van het personeel van de sector Rijk verhoogd met 0,5%. Voorts is overeengekomen dat met ingang van 1 oktober 1996 deze salarissen zullen worden verhoogd met 0,75%.

Op de salarisverhoging van 1 oktober 1995 ga ik hieronder in. Over de maatregel per 1 oktober 1996 zal ik u te zijner tijd nader informeren.

### Inpassingstabellen per 1 oktober 1995

– In verband met de salarisverhoging van 0,5% komen de (schaal-)salarisbedragen voor volwassenen per 1 oktober 1995 te luiden zoals aangegeven in de bij deze circulaire als bijlage II gevoegde inpassingstabel.

De als bijlage III bijgevoegde inpassingstabel vermeldt de zogenaamde 'tussen'-bedragen; dit zijn in het verleden gegarandeerde salarisbedragen die niet meer voorkomen in de bijlagen van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BBRA 1984), maar waarvan het niet is uitgesloten dat die binnen de sector Rijk nog worden gehanteerd.

De nieuwe salarisbedragen voor de jeugdigen (de zgn. 'J-bedragen'), voorkomende in de bijlage B van het BBRA 1984, zijn vermeld in de inpassingstabel die als bijlage IV bij deze circulaire is gevoegd.

Als bijlage V is een overzicht van de schalen van het BBRA 1984 per 1 oktober 1995 bijgevoegd.

*Aanpassing van toelagen, vergoedingen en dergelijke* – a. Toelagen, toegekend met toepassing van het BBRA 1984 en toelagen welke krachtens een BBRA-overgangsregeling nog van toepassing zijn, dienen in het algemeen in verband met de algemene salarisverhoging te worden verhoogd met ingang van 1 oktober 1995. Veelal vindt dit automatisch plaats, bijvoorbeeld voor toelagen die zijn uitgedrukt in een percentage van het salaris van

de ambtenaar of die overeenkomen met één of meer periodieke salarisverhogingen in de salarisreeks. Hiervoor kan onder meer worden gedacht aan de toelage onregelmatige dienst (artikel 17, tweede lid, BBRA 1984) en aan de functioneringstoelage (artikel 12b BBRA 1984).

Indien zo'n automatische aanpassing niet plaatsvindt, dient – behoudens het gestelde in de laatste alinea van dit punt – met ingang van 1 oktober 1995 een verhoging te worden toegepast van 0,5%. Dit geldt bijvoorbeeld voor de vaste toelage onregelmatige dienst (artikel 17, vierde lid, BBRA 1984). Tenslotte zijn er toelagen die geen aanpassing behoren te ondergaan, bijvoorbeeld op grond van hun aard, op grond van de desbetreffende toekenningsbeschikking, of anderszins naar uw oordeel. Deze toelagen blijven ongewijzigd.

b. De herziening van bijzondere regelingen, getroffen met toepassing van artikel 26 van het BBRA 1984, dient – zo nodig in overleg met de afdeling Arbeidsvoorwaarden en Sociaal Beleid (PMR/ASB) van mijn ministerie – van geval tot geval te worden beoordeeld. Ingeval tot bijstelling wordt overgegaan, dient een afschrift daarvan ter informatie te worden gezonden aan genoemde afdeling.

c. De ingevolge artikel 13, derde lid, van de Overgangsregeling BBRA 1984 gehandhaafde EHBO-toelage wordt per 1 oktober 1995 gewijzigd van f 15,93 in f 16,01 per maand. De uurvergoeding bedrijfshulpverlening wordt met ingang van 1 oktober 1995 gewijzigd van f 25,79 in f 25,91.

*Minimumbedrag van de vakantie-uitkering* – In verband met de algemene salarisverhoging wordt het minimumbedrag van de vakantie-uitkering per 1 oktober 1995 verhoogd van f 238,09 tot f 239,28 per maand.

*Uitbetaling* – Ik verzoek u, vooruitlopend op de formele wijziging van het BBRA 1984 in verband met genoemde salarismaatregel, met ingang van de salarisbetaling van oktober 1995 rekening te houden met het voorgaande.

## *2. Verhogingen van de eindejaarsuitkeringen over 1995 en 1996*

De eindejaarsuitkering voor het jaar 1995 en die voor het jaar 1996 worden eenmalig verhoogd met 0,5 procentpunt.

In het SOR is overeengekomen dat de verhoging voor 1995 zal worden gerealiseerd door met ingang van 1 oktober 1995 het thans geldende percentage van 0,3 voor de periode tot en met de maand december 1995 te verhogen met 2 procentpunt (12/3 x 0,5).

Hierdoor komt de eindejaarsuitkering over oktober tot en met december 1995 uit op 2,3% van het salaris over die maanden. Dit houdt onder meer in dat de betrokkenen die vóór 1 oktober 1995 de dienst hebben verlaten, niet voor de verhoging in aanmerking komen.

Met ingang van 1 januari 1996 zal tot en met de maand december 1996 de eindejaarsuitkering worden gesteld op 0,8%.

Met ingang van 1 januari 1997 zal de eindejaarsuitkering weer gelijk zijn aan het huidige niveau, te weten 0,3%.

De verhoging van de eindejaarsuitkering zal in beginsel op de gebruikelijke wijze doorwerken naar nieuwe gevallen van wachtgeld

(Rijkswachtgeldbesluit 1959) en uitkering (Regeling uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag en Uitkeringsregeling 1966). Als uitzondering geldt dat voor de wachtgeld en uitkeringen met als berekeningsbasis de bezoldiging van oktober, november of december 1995, niet 2,3% maar 0,8% zal doorwerken.

Overigens zal in het SOR nog worden gesproken over de aanpassings-methode van reeds ingegane wachtgeld en uitkeringen.

## **B. Maatregelen per 1 januari 1996**

### *3. Personele aspecten bij reorganisaties (onderdeel 4.1 van de overeenkomst)*

Ter uitvoering van dit onderdeel van de overeenkomst zal met ingang van 1 januari 1996 een ingrijpende wijziging van het ARAR plaatsvinden. Hierover zal binnenkort een afzonderlijke circulaire verschijnen.

### *4. Wachtgelden (onderdeel 4.2 van de overeenkomst)*

De wijzigingen met betrekking tot de aanspraken op grond van het Rijkswachtgeldbesluit 1959 en de

Uitkeringsregeling 1966 dienen tijdig vóór 1 januari 1996 te worden geformaliseerd. Over de totstandkoming van de desbetreffende algemene maatregel van bestuur zal ik u te zijner tijd nog informeren.

### *5. Aanstellingskeuringen (onderdeel 5.8 van de overeenkomst)*

Het Protocol Aanstellingskeuringen, waarvan in de overeenkomst gewag wordt gemaakt, is verkrijgbaar bij het Servicepunt van Binnenlandse Zaken (bereikbaar van maandag tot en met vrijdag, van 9.00 – 12.00 uur; telefoon 070 – 3026827). Voorts maak ik u nog opmerkzaam op de notitie 'Aanstellingskeuringen: een nieuw protocol' (juni 1995), waarin de gedragslijn is neergelegd omtrent de aanwijzing van functies waarvoor een keuring noodzakelijk is. Deze notitie is eveneens verkrijgbaar bij genoemd servicepunt.

## **C. Maatregelen per 1 januari 1997**

### *6. Beloningsbeleid (onderdeel 1.2 van de overeenkomst)*

Zoals uit de overeenkomst blijkt, wordt er met ingang van 1 januari 1997 een aantal belangrijke veranderingen in het BBRA 1984 (met inbegrip van de schalen) doorgevoerd. Over deze veranderingen en de daaraan verbonden aspecten zal ik u tijdig in 1996 bij afzonderlijke circulaire informeren.

### *7. Werktijden en arbeidsduur (onderdeel 2.1 van de overeenkomst)*

De essentie van deze maatregel is dat de gemiddelde werkweek wordt teruggebracht van 38 naar 36 uur en dat op basis daarvan door het bevoegd gezag de werktijden zullen worden ingeroosterd in werkdagregelingen. Met name wijs ik u in dit verband op de gemaakte afspraak over het doen van aanbevelingen aan de departementen inzake de vormgeving van de arbeidsduur. Ik verwacht dat ik u daarover in de eerste helft van 1996 een nadere circulaire zal kunnen zenden.

### *8. Verloffaciliteiten (onderdeel 2.2 van de overeenkomst)*

Ter aanvulling op dit onderdeel van de overeenkomst vermeld ik dat het basisvakantieverlof van 165,6 uur overeenkomt met 23 dagen van 7,2 uur. Voorts merk ik op dat in verband met het vervallen van de Goede Vrijdag als dag waarop betaald verlof wordt genoten,

de circulaire van 20 april 1949, nr. 15682, inzake het functioneren der Rijksdiensten op kerkelijke, nationale feest- en gedenkdagen wordt ingetrokken.

### *9. Inconveniëntenvergoedingen*

#### *(onderdeel 2.3 van de overeenkomst)*

Onder verwijziging naar dit onderdeel van de overeenkomst wijs ik u erop dat er in het SOR geen overgangsrecht is afgesproken voor ambtenaren die meer dan incidenteel overwerk verrichten en als gevolg van de nieuwe percentages substantieel minder overwerkvergoeding ontvangen. Wel is afgesproken dat daar waar dat nodig is op departementsniveau ter gewenning nadere afspraken worden gemaakt.

Met betrekking tot de wijziging van het TOD-tarief wijs ik op de daarbij gemaakte afspraak. Deze afspraak houdt in dat voor diegenen, die als gevolg van de wijziging van het tarief voor de zaterdag een niet geringe inkomensachteruitgang ondervinden, het bevoegd gezag in overleg met de BC een afbouwregeling vaststelt. Het overeenstemmingsvereiste is hier van toepassing.

Bij de formalisering van de wijzigingen met betrekking tot de overwerkvergoeding en de toelage onregelmatige dienst zal de formele basis voor bedoeld overgangsrecht worden gecreëerd.

### *10. Diensttijdgratificatie bij ontslag in verband met vrijwillig vervroegd uit-treden (onderdeel 2.4 van de overeenkomst)*

De diensttijdgratificatie, bedoeld in artikel 79 van het ARAR, is thans van toepassing in geval sprake is van vut-ontslag, van reorganisatie-ontslag, of van ontslag wegens blijvende ongeschiktheid uit hoofde van ziekten of gebreken.

In verband met het afschaffen met ingang van 1 januari 1997 van deze gratificatie bij vut-ontslag zal artikel 79 van het ARAR worden gewijzigd.

## **D. Diverse andere maatregelen**

### *11. Werkervaringsplaatsen (onderdeel 2.5 van de overeenkomst)*

De sector Rijk zal afgestemd op haar behoeften en mogelijkheden ook een bijdrage leveren aan de bestrijding van de werkloosheid.

De departementen en de Hoge

Colleges van Staat worden opgeroepen in het kader van de subsidieronde 1996 aanvragen in te dienen bij de stichting A+O fonds Rijk voor het financieren gedurende een periode van één jaar van werkervaringsplaatsen voor langdurig werklozen.

Deze werkervaringsplaatsen kunnen zowel gericht zijn op lager als op hoger opgeleiden.

De subsidievoorwaarden van het fonds sluiten zoveel mogelijk aan op de voorwaarden die door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) worden gehanteerd in het kader van de regeling 'Experimenten activering van uitkeringsgelden'.

Ten behoeve van de financiering van deze plaatsen is in het SOR overeen gekomen eenmalig een bedrag ad. f 4 miljoen ter beschikking te stellen aan het A+O fonds Rijk. Nader onderzocht zal worden in hoeverre een deel van de plaatsen gefinancierd kan worden m.b.v. zogenaamde Melkert-gelden die aan de gemeenten ter beschikking zijn gesteld.

De subsidie voor de werkervaringsplaatsen moet zo spoedig mogelijk worden aangevraagd bij het A+O fonds Rijk. Formulieren voor het aanvragen van de subsidie kunnen verkregen worden bij: Stichting A+O fonds Rijk, Postbus 556, 2501 CN Den Haag, telefoon 070-3765758, bgg 3765759.

#### 12. Instroom laagstbetaalden (onderdeel 2.6 van de overeenkomst)

In dit kader kan ik u meedelen dat de financiering van het creëren van functies op het niveau van schaal 1 zoveel mogelijk zal plaatsvinden met behulp van gelden die beschikbaar gesteld zijn voor de zogenaamde 'Melkert'-banen. De invulling van deze banen zal dan ook in overleg met de gemeente van de vestigingsplaats moeten worden geregeld. In de loop van dit jaar zal ik u hierover nader informeren.

#### 13. Arbeidsomstandighedenbeleid (onderdeel 3.2 van de overeenkomst)

Voor wat betreft de concretisering van de arbo-verplichtingen, waarvan in de overeenkomst wordt gesproken, verwijs ik u voor een handreiking daartoe naar het 'Verslag pilotonderzoek arbozorg bij de rijksoverheid' (juni 1995). Dit verslag is verkrijgbaar bij het Servicepunt van Binnenlandse Zaken (bereikbaar maandag tot en met vrijdag, van 9.00 – 12.00 uur; telefoon 070 – 3026827).

#### 14. Gelijkstelling ondernemingsraden 100-/100+ (onderdeel 5.5 van de overeenkomst)

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) maakt een onderscheid tussen een ondernemingsraad (OR) van een kleine onderneming (100- OR) en die van een grote onderneming (100+ OR). Krachtens de WOR zijn de rechten van een 100- OR op onderdelen beperkt in vergelijking met die van een 100+ OR. De beperkingen die gelden voor een 100- OR zijn te vinden in de sfeer van zowel bevoegdheden als faciliteiten. Met de centrales voor overheidspersoneel is in het SOR overeengekomen om met gebruikmaking van de mogelijkheden die de WOR hiertoe biedt, de beperkingen van de 100- te doen wegnemen door deze qua bevoegdheden en faciliteiten gelijk te stellen met de 100+ OR.

De afwijkende bepaling inzake het benodigd aantal hand-tekeningen ter ondersteuning van een 'vrije' kandidatenlijst zal onverkort blijven gelden, aangezien gelijkstelling op dit punt een nadelig effect zou kunnen sorteren.

Voor een overzicht van de verschillen tussen de 100- en 100+ OR wordt verwezen naar bijlage VI.

#### 15. Verhuiskostenvergoeding en verblijfkostenvergoeding (onderdelen 5.11 en 5.12 van de overeenkomst)

De wijzigingen van onderscheidenlijk het Verplaatsingskostenbesluit 1989 en het Reisbesluit binnenland die in verband hiermee nodig zijn, zullen in werking treden na plaatsing van de desbetreffende maatregel van algemeen bestuur in het Staatsblad. Ik zal u daarover te zijner tijd nog nader informeren.

#### Slotopmerkingen

Zodra de formalisering, voorzover dat noodzakelijk is, van de hiervoor vermelde maatregelen tot stand is gekomen, zal ik u daarover nader informeren.

Inlichtingen, uitsluitend voor de afdelingen Personeelszaken van geadresseerden, kunnen worden verkregen over de maatregel genoemd

onder:	bij:	telefoon:
A.1, A.2 en C.10	W. Quak	070 – 302.6595
C.6	J.W. van Baarle	070 – 302.7661
C.7	H.A. Sjouke	070 – 302.7102
B.4 en C.8	P.H. Warnier	070 – 302.6853
C.9	mw. M.A. van Geel	070 – 302.6945
D.11 en D.12	G.H. Vlieger	070 – 302.7245
B.5 en D.13	R.M.J. Voorthuis	070 – 302.7093
B.3	P.W. de Nijs	070 – 302.6962
D.14	H.G.W. Kicken	070 – 302.7266
D.15	H. Martens	070 – 302.6904

Bij geen gehoor kan contact worden opgenomen met het secretariaat van de afdeling Arbeidsvoorwaarden en Sociaal Beleid, tel. 070 – 302.6847 of 302.7095.

's-Gravenhage, 22 september 1995.  
De Minister van Binnenlandse Zaken, voor deze,  
de Directeur-generaal Management en Personeelsbeleid,  
A.H.C. Annink.

#### Bijlage I Overeenkomst arbeidsvoorwaarden- en werkgelegenheidsbeleid sector Rijk (contractperiode 1 april 1995 t/m 31 maart 1997)

In het sectoroverleg Rijkspersoneel van 14 september 1995 hebben de minister van Binnenlandse Zaken, de Algemene Centrale van Overheidspersoneel en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid en Onderwijs, Bedrijven en Instellingen overeenstemming bereikt over het volgende pakket arbeidsvoorwaarden- en werkgelegenheidsmaatregelen voor de periode 1 april 1995 t/m 31 maart 1997.

#### Preambule

Partijen stellen vast dat het arbeidsvoorwaardenoverleg bij de overheid sinds 1993 nagenoeg geheel is gesectoraliseerd teneinde bij de arbeidsvoorwaardenvorming in te kunnen spelen op sector-specifieke omstandigheden en ontwikkelingen.

Partijen constateren dat de werkgelegenheid in de sector Rijk onder druk staat, wat aangemerkt kan worden als een sector-specifieke ontwikkeling. Op 1 januari 1995 bedroeg de werkgelegenheid in de sector Rijk bij benadering 105.000 fte's. Geconstateerd is dat

als gevolg van ombuigingsmaatregelen in het kader van het regeerakkoord en het uitvoeren van departementale reorganisaties, beide gericht op een meer efficiënte overheid, de werkgelegenheid in de sector aanzienlijk zal teruglopen.

Partijen streven er naar de werkgelegenheidspositie zoveel mogelijk te verbeteren, waarbij in het bijzonder aandacht wordt besteed aan de positie van de laagstbetaalden.

Het afstoten van arbeidsplaatsen achten partijen, behoudens indien zulks het gevolg is van een normale meetbare produktiviteitsverbetering slechts dan aanvaardbaar indien dit gepaard gaat met een gelijktijdige afstoting, stopzetting of vermindering van taken. De inschakeling van externe dienstverlening door de departementen zal de komende tijd worden beperkt.

Juist omdat een formele non-ontslaggarantie niet kan worden afgegeven, komen partijen overeen dat het hierna volgende, op de specifieke omstandigheden van de sector Rijk afgestemde, pakket arbeidsvoorwaarden- en werkgelegenheidsmaatregelen voldoende is om in de contractperiode de werkgelegenheid in personen in de sector te handhaven. Partijen gaan er van uit dat ditzelfde zal gelden voor de huidige regeerperiode tot 1998. Dit oordeel van de partijen is gebaseerd op de huidige stand van zaken van de politieke besluitvorming en houdt geen rekening met eventuele komende privatiseringen en verzelfstandigingen van onderdelen van de sector Rijk.

Partijen realiseren zich dat een betere afstemming van de jaarlijkse arbeidsduur op fluctuaties in de werkdrukke, op een betere dienstverlening aan de burger en op de wensen van werknemers een gedeeld belang is. Partijen zullen een dergelijke betere afstemming dan ook bevorderen.

Partijen zullen gedurende de looptijd de werkgelegenheidsontwikkeling nauwlettend volgen.

Teneinde het beroep op wachtgelduitkeringen te verminderen, achten partijen zowel een meer activerend herplaatsingsbeleid van werkgeverszijde, ten aanzien van diegenen die (dreigen) met ontslag (te) gaan, als een meer actief op de arbeidsmarkt gerichte opstelling van werknemerszijde noodzakelijk.

## 1. Inkomen

### 1.1 Salarisverhoging

1995: Per 1 oktober 1995 worden de salarissen met 0,5% structureel verhoogd. De eindejaarsuitkering wordt voor het jaar 1995 eenmalig verhoogd met 0,5%.

1996: Per 1 oktober 1996 worden de salarissen met 0,75% structureel verhoogd. De eindejaarsuitkering wordt voor het jaar 1996 eenmalig verhoogd met 0,5%.

1997: De herstructurering van de BBRA-schalen zoals omschreven onder 1.2 leidt gemiddeld genomen voor het zittend personeel tot een eenmalige salarisverbetering van 0,85% in 1997. De personeelsleden die op het tijdstip van invoering van de nieuwe salarisschalenstructuur geen salarisverbetering ondervinden (= horizontale inschaling) ontvangen in 1997 een eenmalige uitkering ter grootte van f 250 bruto. Deze 'conversie-toeslag' is geen bezoldiging in de zin van het BBRA. Zij telt dus niet mee voor de berekening van vakantie-uitkering, eindejaars-uitkering enz. en werkt ook niet door in de berekeningsgrondslag voor uitkeringen na ontslag zoals VUT, wachtgeld enz.

### 1.2 Beloningsbeleid

Met ingang van 1 januari 1997 zal de ruimte voor het management om binnen de BBRA-schalen in individuele gevallen beloningsbeslissingen te kunnen nemen, worden vergroot. Criterium voor de toekenning van salaris zal, naast de zwaarte van de functie, de wijze van functioneren zijn. Daarbij zal het systeem zodanig worden opgezet dat individuele beloningsbeslissingen zoveel mogelijk via de salarislijn kunnen worden uitgevoerd. Hierbij wordt het mogelijk gemaakt dat aan ambtenaren ook een salaris kan worden toegekend dat hoger is dan het maximumsalaris van de voor de ambtenaar op grond van de functiezwaarte geldende schaal indien en zolang deze uitstekend functioneert. In samenhang daarmee zal de functioneringstoelage als instrument vervallen.

Tijdelijke voorzieningen in de vorm van toeslagen of premies zullen uitsluitend worden gehanteerd in tijdelijke situaties, zoals bij vervangingen, etc. Het voorgaande impliceert een herstructurering van de salarisschalen, teneinde deze logischer en inzichtelij-

ker te maken. Aldus wordt een salarisgebouw gerealiseerd dat de ontwikkelingen binnen de rijksdienst in de komende jaren kan doorstaan.

Bij de herstructurering zullen de bestaande maximumbedragen niet worden verlaagd. De huidige aanvangs-salarisbedragen zullen in de meeste gevallen wel worden verlaagd. In samenhang daarmee zal de vakwastwastenleeftijd worden verlaagd van 22 naar 21 jaar en zal de wachttijd van de dienststijduitlopen in de schalen 1 tot en met 5 worden beperkt.

Afgesproken wordt in de contractperiode het beloningsbeleid meer fundamenteel te bezien op mogelijkheden tot verdere modernisering, waarbij nadrukkelijk aandacht zal worden geschonken aan jeugdsalarissen, toekenning hogere schaal op grond van functioneren en het toegroeien naar een Algemene Bestuursdienst. De inpassing van het personeel per 1 januari 1997 in de nieuwe structuur zal op de volgende wijze geschieden:

- het personeelslid wordt ingeschaald in dezelfde salarisschaal als die welke voor hem gold voor 1 januari 1997;
- de inpassing in die schaal zal geschieden op tenminste het salarisbedrag zoals dat voor het personeelslid op 1 januari 1997 zou hebben gezolden wanneer er geen sprake zou zijn geweest van een herziening van de schalen.

In bijlage I bij deze overeenkomst is aangegeven welke wijzigingen terzake in het BBRA 1984 zullen worden aangebracht.

## 2. Werk

### 2.1 Werktijden en arbeidsduur

Partijen zijn van mening dat bij het vaststellen van werktijden en arbeidsduur meer ingespeeld moet worden op de specifieke bedrijfsvoeringskenmerken van de betrokken organisaties in de sector Rijk. Zij achten het in ieder geval wenselijk dat er een meer op deze specifieke kenmerken toegespitste toepassing wordt gegeven aan de in artikel 21 ARAR neergelegde bevoegdheid van het bevoegd gezag om werktijdregelingen vast te stellen. Daarbij dient een evenwicht gezocht te worden tussen belangen van de werkgever en belangen van de werknemers. Partijen komen overeen om met ingang van 1 januari 1997 in het ARAR de bepaling op te nemen dat ook op zaterdag dienst kan worden geëist,

mits de belangen van de dienst daartoe aanleiding geven.

Partijen constateren dat arbeidsduur, arbeidsproductiviteit en beloning onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

Partijen komen overeen dat met ingang van 1 januari 1997 de voltijd-arbeidsduur per jaar wordt vastgesteld volgens de formule: aantal kalenderdagen verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, vermenigvuldigd met 7,2.

Rekenkundig gezien wordt de gemiddelde werkweek hiermee van 38 naar 36 uur teruggebracht.

Partijen stellen vast dat de combinatie van flexibilisering en een verkorting van de gemiddelde werktijd, gegeven de wens het niveau van dienstverlening c.q. produktie zoveel mogelijk te handhaven, noopt tot een betekenisvolle herbezetting. De mate van herbezetting zal per departement bezien worden, hetgeen een onderwerp is voor overleg in de BC. Voor die herbezetting op departementaal niveau zijn op grond van de afspraken in deze overeenkomst voldoende middelen beschikbaar, of kunnen zij worden gegenereerd met behulp van de in dit pakket opgenomen maatregelen. In ieder geval bij continudiensten vindt volledige herbezetting plaats.

De verkorting van de arbeidsduur zal vorm dienen te krijgen in herkenbare vrije tijd. Dit betekent dat de werktijd in beginsel niet kan worden bepaald op 7,2 uur per dag. De werktijdregeling dient te worden afgestemd op de specifieke kenmerken van de betreffende organisatie.

In die gevallen dat een 9-urige werkdag het wederzijdse belang van de dienst en de medewerker dient, ligt een werkweek van 4 x 9 uur voor de hand.

Uitgaande van een 8-urige werkdag zijn o.a. denkbare modaliteiten:

– 4 dagen van 8 uur en 1 dag van 4 uur;

– 1 week van 40 uur, afgewisseld met 1 week van 32 uur;

– ingeroosterde vrije dagen.

Ook een combinatie van langere en kortere werkdagen en vrije dagen is mogelijk.

Een werkweek van ten minste 40 uur komt momenteel geregeld voor. Die situatie kan zich na 1 januari 1997 blijven voordoen. Indien de werknemer dit wenst en het belang van de dienst

zich daartegen niet verzet, wordt overeengekomen het werkrooster te (blijven) baseren op een werkweek van ten minste 40 uur. In deze gevallen wordt compensatie verleend door middel van een aantal vrije dagen op jaarbasis berekend ter grootte van het verschil tussen de ingeroosterde werktijd in uren en de voltijd-arbeidsduur in uren op jaarbasis gedeeld door de factor 8. Het zal mogelijk worden gemaakt deze dagen te sparen en na een periode van ten hoogste 7 jaren aaneengesloten op te nemen.

Partijen zullen een onderzoek doen naar de mogelijkheid en wenselijkheid van een spaarvariant op life-time basis. Partijen komen overeen, dat de departementen in samenspraak met de BC's en DC's c.q. OR'n scholingsplannen zullen ontwikkelen ten behoeve van de flexibilisering van de bedrijfsvoering en de invoering van de arbeidsduurverkortening en de vormgeving daarvan. Voor deze activiteiten wordt een bedrag van f 0,5 mln. gereserveerd. De middelen worden op aanvraag via het A+O-fonds Rijk (loonsomevenredig) ter beschikking gesteld.

Partijen zullen in de periode tot 1 januari 1997 onderzoeken op welke wijze, rekening houdend met de verschillen tussen de diverse organisaties binnen de sector Rijk, aanbevelingen aan de departementen kunnen worden gedaan inzake de vormgeving van de arbeidsduur.

De vaststelling van de werktijdregelingen valt onder de overlegspelregels van het ARAR respectievelijk de Wet op de Ondernemingsraden.

Partijen zullen, zodra de Arbeidstijdenwet in het Staatsblad is geplaatst, nader overleggen welke betekenis de nieuwe wetgeving zal hebben voor de afspraken over de flexibele arbeidsduur per 1 januari 1997.

De arbeidsduur van deeltijders wordt met ingang van 1 januari 1997 naar rato aangepast. De deeltijder kan het bevoegd gezag het verzoek doen de arbeidsduur te verhogen tot het niveau dat gold voor 1 januari 1997. In bijlage II bij deze overeenkomst is aangegeven welke wijzigingen terzake in de rechtspositieregelingen van het rijkspersoneel zullen worden aangebracht.

## 2.2 Verloffaciliteiten

Partijen komen, in samenhang met de wijziging in de arbeidsduur als

omschreven in paragraaf 2.1, met ingang van 1 januari 1997 de volgende maatregelen overeen.

– De aanspraak op leeftijdsvakantieverlof, zoals bedoeld in artikel 22, vijfde lid van het ARAR wordt beperkt tot: van 45 t/m 49 jaar 7,2 uur van 50 t/m 54 jaar 14,4 uur van 55 t/m 59 jaar 21,6 uur vanaf 60 jaar 28,8 uur.

– Het betaald verlof op Goede Vrijdag komt te vervallen.

– Het betaald verlof op 5 mei zal in het ARAR worden verankerd.

– Het basis-vakantieverlof voor een ambtenaar met volledige werktijd wordt voor alle gevallen gesteld op 165,6 uur.

## 2.3 Inconveniëntenvergoedingen

In samenhang met de wijzigingen in de werktijden en de arbeidsduur als omschreven in paragraaf 2.1 is het streven erop gericht om te komen tot een aanzet voor het verminderen van het overwerk. Aldus wordt een verdere bijdrage geleverd aan de werkgelegenheid in de sector Rijk. Jaarlijks zal aan de medezeggenschapsorganen inzicht worden gegeven in de mate waarin binnen het desbetreffende dienstonderdeel in de afgelopen periode overwerk is voorgekomen. In overleg met die medezeggenschapsorganen kunnen, in de geest van de wijzigingen in de werktijden en de arbeidsduur, zo nodig nadere maatregelen worden getroffen om tot een vermindering van het overwerk te geraken. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de toekomstige Arbeidstijdenwet. In artikel 23 van het BBRA worden, mede vanuit een oogpunt van vereenvoudiging van regelgeving, nu de volgende wijzigingen aangebracht:

- in het derde lid worden de woorden 'korter dan een half uur' vervangen door 'korter dan een uur';
- onderdeel a van het achtste lid, komt als volgt te luiden:  
'a. behoudens het gestelde onder b., het getal, vermeld in de onderstaande tabel

overwerk verricht	op zaterdag en zondag	op maandag t/m vrijdag
tussen 0 en 6 uur	100	50
tussen 6 en 22 uur	50	25
tussen 22 en 24 uur	100	50

c. onderdeel b van het achtste lid vervalt;

d. het huidige onderdeel c wordt vernummerd tot onderdeel b en komt als volgt te luiden: 'De feestdagen als genoemd in artikel 21, vijfde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, worden voor de vergoeding van overwerk gelijkgesteld met een zondag'.

e. het negende lid vervalt.

Op departementsniveau worden waar nodig nadere afspraken gemaakt ter gewenning aan vorenstaande aanpassingen ten aanzien van ambtenaren die meer dan incidenteel overwerkvergoeding plegen te ontvangen.

Partijen wijzen erop dat artikel 12a van het BBRA 1984 de mogelijkheid biedt om een gratificatie te verlenen ook in die gevallen dat een ambtenaar in salarisschaal 11 en hoger regelmatig in teamverband overwerk verricht met anderen die wel een overwerkvergoeding ontvangen en dit overwerk duidelijk in opdracht van het bevoegd gezag geschiedt. Leidinggevend komen hiervoor niet in aanmerking. Partijen spreken af het toepassingbeleid terzake te evalueren.

Met betrekking tot de toelage voor onregelmatige diensten worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. het percentage van de toelage voor de uren op zaterdag bedraagt:

tussen 00.00 uur en 08.00 uur: 45%  
tussen 08.00 uur en 18.00 uur: 25%  
tussen 18.00 uur en 24.00 uur: 70%;

b. het in artikel 17, derde lid, van het BBRA genoemde tijdstip van 19.00 uur wordt gewijzigd in 20.00 uur.

In gevallen waarbij als gevolg van de wijziging van de TOD op zaterdag een niet geringe inkomensachteruitgang plaatsvindt, stelt het bevoegd gezag voor het personeel dat reeds regelmatig of vrij regelmatig op zaterdag arbeid verricht in overleg met de desbetreffende BC een afbouwregeling vast.

In het licht van de maatschappelijke ontwikkelingen zullen partijen in de

contractperiode het stelsel van inconveniëntenvergoedingen onderzoeken op mogelijkheden tot verdere flexibilisering en vereenvoudiging. Hierbij wordt onder meer bezien op welke wijze de huidige systematiek van een gedifferentieerd percentage per gewerkt uur voor medewerkers die hun werkzaamheden verrichten in een zogenaamde vol- of semicontinudienst omgezet kan worden in een vaste toelage.

Voorts wordt de mogelijkheid bezien om onregelmatige diensten overeenkomstig de voor toeslagen geldende percentages in tijd te vergoeden. In artikel 17a, derde lid van het BBRA 1984 wordt het percentage van de verschuivingstoelage van 40 gewijzigd in 45.

#### 2.4 Diensttijdgratificatie bij ontslag i.v.m. vrijwillig vervroegd uittreden

In het Algemeen

Rijksambtenarenreglement wordt de volgende wijziging aangebracht: In artikel 79, vierde lid, vervalt de aanduiding '94a'.

#### 2.5 Werkervaringsplaatsen

Met betrekking tot de creatie van arbeidsplaatsen wordt door de Stichting A+O fonds Rijk een plan opgesteld. In samenwerking met de departementen worden in de contractperiode bovenformatieve arbeidsplaatsen geschapen ten behoeve van langdurig werklozen, waarin personen werkervaring kunnen opdoen en van waaruit de betrokken personen bij gebleken geschiktheid en beschikbaarheid van een openstaande vacature de garantie krijgen te kunnen doorstromen naar een reguliere functie met bijbehorende schaal.

Deze werkervaringsplaatsen zijn zowel bedoeld voor laagbetaalden als voor langdurig werkloze HBO'ers en academici.

Gedurende het jaar dat men op de hier bedoelde werkervaringsplaatsen werkzaam is wordt maximaal een beloning van 100% van het minimumloon gegeven (exclusief eventuele toelagen). Onderzocht wordt of voor de financiering van deze plaatsen gebruik gemaakt kan worden van middelen die door het ministerie van SZW beschikbaar zijn gesteld in het kader van de regeling 'Experimenten activering van uitkeringsgelden'.

Indien SZW middelen beschikbaar stelt dan kunnen ongeveer 500 werkerva-

ringsplaatsen gecreëerd worden. Zonder een financiële bijdrage van SZW is sprake van 150 plaatsen.

#### 2.6 Instroom laagstbetaalden

Binnen de sector Rijk zullen functies worden gecreëerd op het niveau van schaal 1 BBRA'84 zodat ook door de sector Rijk een belangrijke impuls gegeven wordt aan de bestrijding van de werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hierbij wordt gedacht aan een reeks assistent functies zoals bodes, postkamer assistenten, administratieve hulpen, etc. Gestreefd wordt de functies in overleg met de gemeenten waar het betrokken onderdeel van een departement gevestigd is, te financieren met gelden die beschikbaar zijn voor de zogenaamde Melkert-banen. Partijen zullen nagaan of verdergaande initiatieven kunnen leiden tot een substantiële uitbreiding van deze functies.

### 3. Kwaliteit van de arbeid

#### 3.1 Functioneel leeftijdsontslag (FLO)

Partijen zullen in de periode tot 1 januari 1996 een preventiebeleid voor slijtende functies ontwikkelen.

Gedurende het kalenderjaar 1996 zal dit preventiebeleid in een aantal proefsituaties worden uitgevoerd. In het eerste kwartaal van 1997 zal terzake een evaluatie plaatsvinden, uitmondend in een gezamenlijk advies van partijen aangaande de rijksdienstbrede implementatie van het preventiebeleid.

Zo spoedig mogelijk zal de bestaande lijst met flo-functies geactualiseerd worden met het oog op toevoeging van evidente nieuwe flo-functies en schrapping van evidente niet-flo-functies.

In het kader van deze actualisatie zal de mogelijkheid van invoering van gedeeltelijk FLO worden bezien.

#### 3.2 Arbeidsomstandighedenbeleid

Partijen stellen vast dat de arboverplichtingen van de werkgever zijn aangescherpt als gevolg van de met ingang van 1-1-1994 gewijzigde Arbowet. Ingevolge deze wijziging moet de werkgever zich bij de uitvoering van het zogenaamde basispakket, bestaande uit risico-inventarisatie en -evaluatie, verzuimbegeleiding, arbeidsgezondheidskundig onderzoek en -spreekuur, laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst.

Partijen komen overeen dat de departementen met hun arbodiensten (thans de Rijksbedrijfsgezondheids- en bedrijfsveiligheidsdienst) terzake afspraken zullen maken over de concretisering van de arbo-verplichtingen.

#### 4. Sociaal beleid

##### 4.1 Personele aspecten bij reorganisaties

Met ingang van 1 januari 1996 zal in het ARAR een reorganisatieparagraaf worden opgenomen. De reorganisatieparagraaf zal ook van toepassing zijn op de vorming van agentschappen, zelfstandige bestuursorganen en privatiseringen, tenzij in de desbetreffende regelgeving anders is bepaald. In de reorganisatieparagraaf zullen de volgende maatregelen worden opgenomen:

*Kapstokbepaling standaardprocedure* – In het ARAR zal een kapstokbepaling worden opgenomen op grond waarvan een aantal standaardprocedures op hoofdlijnen kan worden geregeld. De verdere uitwerking van de bedoelde procedures zou vervolgens op het departementale niveau kunnen plaatshebben, aangepast aan de specifieke situatie.

Op basis van een kapstokbepaling zou kunnen worden geregeld:

- op welke momenten informatie en overleg GO/OR
- plan van aanpak reorganisatie, daar in opgenomen:
  - . reden reorganisaties
  - . inzicht in huidige functie, nieuwe functie
  - . plaatsingsplan
  - . hoe omgaan met overtolligen
- samenstelling, werkwijze en bevoegdheden plaatsingsadviescommissie;
- samenstelling, werkwijze en bevoegdheden herplaatsingsadviescommissie;
- een uniforme herplaatsingsprocedure;
- een uniforme bedenkingenprocedure;
- rol Gezamenlijke Vacatureregistratie (RPD Advies)

*Herplaatsing* – Het herplaatsingsbeleid wordt geïntensiveerd door een beter gebruik van de Gezamenlijke Vacaturebank Rijksoverheid (GVR), het oprichten van regionale netwerken van contactambtenaren herplaatsings-

beleid en het versterken van de contacten met andere overheidsorganisaties en de RBA's. Elk departement zal bovendien worden verplicht de interne vacatures bij de GVR aan te melden.

Een overzicht van alle interne vacatures van de rijksdienst zal vervolgens weer over de departementen worden verspreid zodat zij zelf, vanuit de eigen verantwoordelijkheid voor hun eigen personeel kunnen zoeken naar passende functies.

Een actief herplaatsingsbeleid zal zich vooral moeten richten op de samenwerking tussen betrokken partijen. Van zowel herplaatsingskandidaten als de onderscheiden bevoegde gezagen wordt een meer flexibele opstelling verwacht. Van het bevoegde gezag wordt daarenboven verwacht dat deze steeds duidelijk is naar de herplaatsingskandidaat toe en dat deze de personeelsleden actief begeleidt bij het vinden van een andere passende functie.

Uitgangspunt is dat het de voorkeur verdient de ambtenaar binnen 12 maanden een andere passende functie aan te bieden. Het bevoegde gezag is verplicht om de ambtenaar binnen een termijn van 18 maanden tenminste één passende functie aan te bieden binnen het eigen gezagsbereik c.q. binnen de sector Rijk en de ambtenaar te informeren omtrent het begin en het einde van termijnen. Indien het bevoegd gezag daartoe in de onmogelijkheid verkeert, is in het uiterste geval ontslag met wachtgeld mogelijk. Het bevoegd gezag is verplicht de activiteiten gericht op herplaatsing toetsbaar te maken. Zo wordt zichtbaar of het bevoegd gezag al het mogelijke gedaan heeft om afvloeiing richting de wachtgeldregeling te voorkomen. Partijen gaan na of, en in hoeverre aanvullend (niet bureaucratisch) instrumentarium ontwikkeld kan worden. Binnen de termijn van herplaatsing zal het bevoegde gezag zorg moeten dragen voor activiteiten waardoor aan het evenvermelde inhoud wordt gegeven. Enerzijds gaat het om het verzamelen van relevante vacaturegegevens en relevante gegevens omtrent de te herplaatsen personeelsleden. Anderzijds gaat het om de begeleiding van individuele personeelsleden die met ontslag worden bedreigd.

Bij het (gaan) vervullen van functies speelt de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie een rol. De herenverplaatsing zal geschieden in pas-

sende functies. De inhoud van het begrip passende functie zal zodanig worden aangepast dat de geschiktheid en de eisen die de dienst stelt daarin ook worden betrokken.

*Instrumenten van sociaal beleid* – Ter ondersteuning van het herplaatsingsbeleid zal de ambtenaar worden verplicht actief mee te zoeken naar een passende functie, een passende functie te aanvaarden, zich om-, her- of bij te scholen en opgedragen tijdelijke andere werkzaamheden uit te oefenen. Bij de uitvoering van het herplaatsingsbeleid staan de volgende voorzieningen rechtspositioneel ter beschikking:

- a. tijdelijk hogere tegemoetkomingen in de reiskosten, voor de herplaatste ambtenaar die als gevolg daarvan meer reiskosten moet maken;
- b. een eenmalige uitkering ter grootte van f 24.000 bruto indien door een reorganisatie sprake is van een geografische verplaatsing over een aanmerkelijke afstand;
- c. een premie ter grootte van maximaal drie maandsalarissen voor die te herplaatsen ambtenaar, die vrijwillig en zonder recht op wachtgeld of uitkering, met eervol ontslag gaat, alsmede de mogelijkheid voor het bevoegd gezag om op andere gronden een eenmalig bedrag toe te kennen;
- d. de mogelijkheid om een tijdelijke salarissuppletie toe te kennen aan personeelsleden die in verband met hun herplaatsing een andere – lager betaalde – baan accepteren buiten de rijksdienst;
- e. verplaatsing bij een reorganisatie van andere ambtenaren dan herplaatsingskandidaten wordt versoepeld.

*Ontslagvolgorde* – In het uiterste geval kan er sprake zijn van het ontslag van personeelsleden. De wijze waarop bepaald dient te worden welke personeelsleden voor een reorganisatie-ontslag in aanmerking komen geschiedt volgens een marktconforme ontslagregeling. Deze houdt het volgende in. Bij overtolligheid geldt als ontslagvolgorde het last-in-first-out principe (het anciënniteitsbeginsel). In aansluiting op dit principe kan bij grote reorganisaties – 20 of meer aan te wijzen herplaatsingen binnen het bereik van de reorganisatie – worden bepaald, dat het anciënniteitsbeginsel per leeftijdsklasse kan worden toegepast (afspiegelingsbeginsel). Afwijken van de ontslagvolgorde is

mogelijk bij onmisbaarheid van een ambtenaar op grond van bijzondere kennis en/of bekwaamheid, waaronder sleutelfunctionarissen, en bij een zwakke arbeidsmarktpositie van een ambtenaar.

Bij wijze van overgangsregeling geldt, in aanvulling op de hiervoor genoemde ontslagvolgorde, dat de ambtenaar met 35 of meer voor pensioen geldige dienstjaren als eerste voor ontslag in aanmerking komt. Aan het eind van de contractperiode zal worden geëvalueerd of er aanleiding is om deze tijdelijke aanvullende bepaling per 1 januari 1998 te schrappen.

Indien bij grote reorganisaties het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast of indien er sprake is van het collectief afwijken van de ontslagvolgorde zal daarover vooraf overleg worden gevoerd met de vertegenwoordiging van het personeel volgens de terzake geldende bepalingen.

Bij het vaststellen van de ontslagvolgorde zal niet uitsluitend worden gekeken of de 'eigen' functie in de nieuwe organisatie blijft voorkomen, maar ook of er met de eigen functie vergelijkbare of daarmee uitwisselbare functies in een evenzo groot aantal in de nieuwe organisatie terugkomt. Welke functies met elkaar vergelijkbaar en/of uitwisselbaar zijn wordt bepaald door het bevoegde gezag. Daarbij zullen de functie-eisen bepalend zijn en niet de mate waarin ambtenaren onderling uitwisselbaar zijn.

#### 4.2 Wachtgelden

Partijen komen overeen de wachtgelaanspraken bij te stellen. Deze bijstelling zal naar verwachting bijdragen aan een meer activerend arbeidsmarktbeleid.

Het Rijkswachtgeldbesluit 1959 en de Uitkeringsregeling 1966 worden met ingang van 1 januari 1996 zodanig aangepast, dat de hoogte van het wachtgeld en de uitkering gedurende het eerste jaar 80% (was 93%, resp. 83% en 73%) van de bezoldiging, gedurende de daaropvolgende zes maanden 75% (was 73%) van de bezoldiging en gedurende de resterende periode 70% (was 73% resp. 70%) van de bezoldiging wordt.

De bijzondere verlenging van het wachtgeld tot aan het 65e levensjaar, waarop recht bestaat indien de leeftijd en diensttijd van de ambtenaar op het tijdstip van ontslag samen 60 of meer

bedragen en hij ten minste 10 dienstjaren heeft, komt te vervallen.

De rechtspositie van de ambtenaar die op het moment van ontslag 55 jaar en ouder is en een diensttijd heeft van tenminste 10 jaren, wordt aangepast. Voor deze categorie geldt tijdelijk, te weten tot 1 januari 1998, de voorziening dat bij ontslag voor deze datum de wachtgeldperiode in ieder geval doorloopt tot aan het 65e levensjaar, waarbij de uitkering gedurende het eerste jaar 80% van de bezoldiging en vervolgens gedurende zes maanden 75% van de bezoldiging en gedurende de rest van de uitkeringsduur eveneens 75% van de bezoldiging bedraagt. Bij ontslag na die datum bedraagt laatstgenoemd percentage tot aan het 65e levensjaar 70. In het kader van de volgende CAO onderhandelingen kan worden gesproken over een ander percentage dan 70.

De overeengekomen wijziging heeft geen effect op ontslagen met een datum van ingang die voor 1 januari 1996 ligt.

### 5. Overige zaken

#### 5.1 Arbeidsvoorwaardenvorming

In de loop van de contractperiode zullen partijen spreken over de toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming in de sector Rijk. Hierbij zullen in ieder geval de volgende aspecten worden betrokken:

- het streven naar een meer kaderstellend karakter van het sectoroverleg;
- de relatie tussen de ondernemingsraden en het georganiseerde overleg;
- de positie van kerndepartementen, agentschappen en zelfstandige bestuursorganen;
- de ontwikkeling van de Algemene Bestuursdienst.

#### 5.2 Ziektekosten

Partijen constateren dat de ZVO-regeling naar verwachting per 1 januari 1996 naar de desbetreffende sectoren wordt overgeheveld. In aansluiting hierop zal in de sector Rijk een verkenning worden uitgevoerd van de mogelijkheden om te komen tot een herinrichting van de wijze waarop de particulier verzekerde rijksambtenaren (zowel actief als postactief) tegemoet worden gekomen in de ziektekosten.

#### 5.3 Uitbreiding faciliteiten voor vakbondswerk bij grote reorganisaties

Binnen de sector Rijk zal gedurende een periode van vier jaar worden geëxperimenteerd met de inzet van vakbondskaderleden ten behoeve van de begeleiding van grote reorganisaties. Met grote reorganisaties wordt in dit verband bedoeld een reorganisatie van een dienst (onderdeel) waarbij tenminste 50 personeelsleden werkzaam zijn. In dat kader zal een tijdelijke voorziening worden getroffen voor de duur van vier jaar die de centrales de mogelijkheid geeft om actieve kaderleden - in overleg met het bevoegd gezag en indien het dienstbelang zulks toelaat - aan te wijzen als vrijgesteld kaderlid. De vrijstelling van het kaderlid houdt in dat het aangewezen kaderlid gedurende maximaal 50% van zijn werktijd kan besteden aan vakbondsactiviteiten ten behoeve van de begeleiding van reorganisatieprocessen. Als algemene beperking geldt daarbij dat er per 2.000 personeelsleden op jaarbasis maximaal 0,5 FTE kan worden vrijgesteld.

#### 5.4 Aanstellingsbeleid

Partijen onderkennen dat de toenemende flexibilisering van werk- en bedrijfstijden, de tendens in de aanbodzijde op de arbeidsmarkt naar meer kortdurende dienstverbanden, de doelstelling het inschakelen van externen te beperken en de noodzaak te komen tot een verbetering van de bedrijfsvoering een herbezinning van het aanstellingsbeleid bij de rijksdienst, inclusief de huidige aanstellingsgronden wenselijk maakt.

Partijen spreken af in de contractperiode met elkaar te onderzoeken of het huidige aanstellingsbeleid nog wel voldoende is toegesneden op de huidige situatie waarin bovengeschetste ontwikkelingen aan de orde zijn. Indien nodig zal gekomen worden tot een herformulering van de artikelen 5 en 6 van het ARAR.

#### 5.5 Gelijkstelling ondernemingsraden 100-/100+

Met gebruikmaking van de mogelijkheden die Wet op de ondernemingsraden (WOR) hiertoe biedt komen partijen komen overeen de bevoegdheden en faciliteiten van zogenaamde 100-ondernemingsraden gelijk te stellen met die van 100+ ondernemingsraden.

### 5.6 Ontslagbescherming OR-leden

Partijen komen overeen de ontslagbescherming van OR-leden zoals die is bepaald in de WOR, maar is uitgezonderd voor overheidspersoneel in de Wet regeling van de medezeggenschap van het overheidspersoneel in de WOR, op te nemen in het ARAR. Hiertoe wordt aan artikel 95 van het ARAR een nieuw lid ingevoerd, luidende:

Opzegging als bedoeld in het tweede lid kan niet geschieden wegens de omstandigheid dat de ambtenaar geplaatst is op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de Wet op de ondernemingsraden, noch vanwege het lidmaatschap of het korter dan twee jaar geleden beëindigde lidmaatschap van de ambtenaar van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad.

In de nota van toelichting bij deze wijziging van het ARAR zal de volgende passage worden opgenomen:

'De bepaling ziet niet op ambtenaren in vaste dienst, omdat voor hen immers een gesloten stelsel van ontslaggronden geldt, zodat zij ook nu reeds niet kunnen worden ontslagen vanwege het enkele feit dat zij behoren tot de in het artikellid genoemde doelgroep. Evenmin kan artikel 99 van het ARAR een ontslaggrond bieden, aangezien dit artikel blijkens de toelichting hierop (Stb. 1987, 422) geen algemene en onbepaalde ontslaggrond bevat. Deze toelichting geeft aan dat artikel 99 betrekking heeft op ontslag wegens incompatibiliteit d'humeur, oftewel onverenigbaarheid van karakters. Artikel 99 maakt deel uit van een als limitatief te verstaan geheel van ontslaggronden. Om grond te kunnen zijn van een ontslag op basis van dit artikel moeten factoren aanwezig zijn die in overwegende mate betrekking moeten hebben op de persoon van de ambtenaar en zijn directe werkomstandigheden.

Zulke factoren en omstandigheden kunnen niet voortvloeien uit het enkele feit dat de ambtenaar activiteiten verricht die verband houden met de medezeggenschap.'

### 5.7 Formalisering benoemings- en plaatsingsprocedure ABD

Partijen komen overeen om de gedragslijn, neergelegd in de nota 'Koers naar de algemene bestuursdienst, voor zover het betreft de bemoeienis van de minister van

Binnenlandse Zaken bij formele besluitvorming, alsmede de zgn. optermijnstelling, in het ARAR neer te leggen.

### 5.8 Aanstellingskeuringen

Partijen komen overeen het ARAR met ingang van 1 januari 1996 zodanig te wijzigen dat een geneeskundig onderzoek bij aanstelling alleen dan plaats zal vinden indien hiertoe een wettelijke verplichting bestaat, dan wel indien een dergelijk onderzoek op grond van de functie-eisen, die in medische termen kunnen worden vertaald, naar oordeel van de betrokken minister noodzakelijk is.

In die gevallen waarin de specifieke functie-eisen het gebruik van aanstellingskeuringen noodzakelijk maken, zal het Protocol Aanstellingskeuringen van toepassing zijn.

### 5.9 Verlof bij ernstige ziekte van naaste familieleden

Partijen erkennen de noodzaak om rechtspositionele mogelijkheden ter beschikking te hebben om te voorzien in de maatschappelijke behoefte aan verzorgingsverlof, teneinde de ambtenaar in de gelegenheid te stellen om bij (zeer) ernstige ziekte (een deel van) de verzorging van directe familieleden op zich te nemen. Partijen zullen in dat verband in de contractperiode onderzoek doen naar het huidige toepassingsbeleid van artikel 33 d, eerste lid onder d van het ARAR. Centrale vraag daarbij is of dit huidige toepassingsbeleid een adequate voorziening biedt voor de verzorging van (zeer) ernstig zieke naaste familieleden.

### 5.10 Maaltijdvergoeding bij overwerk

Naar het oordeel van de Inspecteur Belastingdienst/Grote ondernemingen te Den Haag is het bedrag van de maaltijdvergoeding bij overwerk, als bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel a. van het Besluit maaltijdvergoeding bij overwerk fiscaal bovenmatig. Partijen komen overeen om, tenzij uit nadere informatie blijkt dat van fiscale bovenmatigheid geen sprake is, met ingang van 1 januari 1996 de maaltijdvergoeding bij overwerk in die zin te wijzigen dat het vaste bedrag vervangen wordt door een bedrag afhankelijk van de werkelijk gemaakte maaltijdkosten met een maximum. Hiertoe wordt in artikel 2, derde lid, onderdeel a van het Besluit maaltijdvergoeding bij overwerk het zinsdeel

'een vergoeding gelijk aan de vergoeding voor een avondmaaltijd' gewijzigd in: een vergoeding gelijk aan de gemaakte kosten minus de fiscale besparing tot ten hoogste een bedrag gelijk aan de vergoeding voor een avondmaaltijd.

### 5.11 Verhuiskostenvergoeding

Partijen komen overeen om het Verplaatsingskostenbeluit 1989 in die zin te wijzigen dat aan artikel 8, derde lid, wordt toegevoegd de zin: Elk van de betrokkenen heeft in dit geval aanspraak op een evenredig deel van de in de vorige zin berekende tegemoetkoming.

### 5.12 Verblijfkostenvergoeding

Partijen komen overeen het Reisbesluit binnenland als volgt te wijzigen. In artikel 4, eerste lid, wordt het zinsdeel 'buiten zijn standplaats moet gaan verrichten' gewijzigd in: buiten zijn standplaats, of binnen zijn standplaats voor zover de reisbestemming op één of meer kilometer(s) van de plaats van tewerkstelling ligt, moet gaan verrichten.

### 5.13. Onderzoek budget centrales

Partijen komen overeen een bedrag van f 100.000 te reserveren bij het A+O-fonds Rijk voor het doen verrichten van onderzoeken ten behoeve van de uitvoering van deze overeenkomst.

's-Gravenhage, 14 september 1995.

De Minister van Binnenlandse Zaken,  
H.F. Dijkstal.

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,  
X.J. den Uyl.

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid en Onderwijs, Bedrijven en Instellingen,  
M.J.T. van Osch.

---

**Bijlage I Schalenherstructuering als bedoeld in paragraaf 1.2., naar de situatie per 1-1-1995**

{{Raadpleeg voor deze afbeelding de gedrukte Staatscourant}}

1. De toekenning van de salarisschaal is in principe afhankelijk van de zwaarte van de functie (vastgesteld met behulp van FUWASYS of een vergelijkbaar waarderingssysteem).

BBRA-tekst-suggestie: De salarisschaal welke voor de ambtenaar geldt wordt, tenzij zijn wijze van functioneren zich nog daartegen verzet, bepaald met inachtneming van de zwaarte van zijn functie en van de bijzondere regelingen als bedoeld in art. 13 van het ARAR of in bepalingen van dezelfde strekking in een soortgelijk reglement.

2. Bij een normale ontwikkeling in de functie is sprake van een jaarlijkse periodieke verhoging van het salaris tot het maximum is bereikt.

BBRA-tekst-suggestie: Het salaris van de ambtenaar, die nog niet het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt jaarlijks verhoogd tot het in de schaal naasthogere bedrag, indien hij naar het oordeel van het bevoegd gezag in voldoende mate functioneert.

3. Extra periodieken kunnen worden gegeven op grond van het functioneren van de ambtenaar of op grond van bedrijfsvoeringsaspecten (waartoe de mobiliteitsperiodiek gerekend kan worden).

BBRA-tekst-suggestie: Het salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt kan worden verhoogd tot een in de schaal vermeld hoger bedrag indien hij naar het oordeel van het bevoegd gezag meer dan in voldoende mate functioneert dan wel indien daartoe naar het oordeel van het bevoegd gezag op andere gronden aanleiding bestaat.

4. De ambtenaar die het maximumsalaris heeft bereikt kan een hoger salaris worden toegekend (niet uitgaande boven het maximum van de volgende schaal) indien hij uitstekend functioneert. Er kan tot verlaging worden besloten zodra de reden tot toekenning niet langer meer bestaat.

BBRA-tekst-suggestie: 1. Het salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende schaal heeft bereikt kan worden verhoogd indien

hij naar het oordeel van het bevoegd gezag uitstekend functioneert.

2. Bij een salarisverhoging als bedoeld in het eerste lid wordt het salaris vastgesteld op een bedrag vermeld in de naasthogere salarisschaal, waarbij het maximum van die schaal niet wordt overschreden.

3. Indien het functioneren van de ambtenaar niet langer als uitstekend kan worden gekwalificeerd kan het bevoegd gezag de toekenning van de salarisverhoging als bedoeld in het eerste lid geheel of gedeeltelijk intrekken.

**Bijlage II Arbeidsduurverkorting; te wijzigen bepalingen**

*Artikel 21, tweede lid, ARAR:*

De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 38 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.

*Art. 21, 5e lid, ARAR:*

Geen dienst wordt geëist op zaterdagen en zondagen, alsmede op de Nieuwjaarsdag, de Tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag, waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd.

*Art. 2, onderdeel b, BBRA 1984:*

b. salaris per uur:  $\frac{1}{65}$  deel van het salaris bij een volledige werktijd.

*Art. 2, onderdeel g, BBRA 1984:*

g. volledige werktijd: een werktijd welke gemiddeld achtentertig uren per week omvat.

*Artikel 21, tweede lid, ARAR:*

De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 36 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.

*Art. 21, 5e lid, ARAR:*

a. Geen dienst wordt geëist op zondagen, alsmede op de Nieuwjaarsdag, de Tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag, waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd en op 5 mei.

b. Dienst op zaterdagen wordt slechts geëist indien de belangen van de dienst daartoe aanleiding geven.

*Art. 2, onderdeel b, BBRA 1984:*

b. salaris per uur:  $\frac{1}{56}$  deel van het salaris bij een volledige werktijd.

*Art. 2, onderdeel g, BBRA 1984:*

g. volledige werktijd: de werktijd ten hoogste, bedoeld in artikel 21, tweede lid, van het ARAR.

---

**Inpassingstabel per 1 oktober 1995 voor de salarisbedragen voor volwassenen**

{{Raadpleeg voor deze afbeelding de gedrukte Staatscourant}}

**Bijlage III Inpassingstabel garantiesalarissen**

{{Raadpleeg voor deze afbeelding de gedrukte Staatscourant}}

**Bijlage IV Inpassingstabel betreffende salarisbedragen voor jeugdige ambtenaren**

{{Raadpleeg voor deze afbeelding de gedrukte Staatscourant}}

**Bijlage V Schalen van het BBRA 1984 per 1 oktober 1995**

{{Raadpleeg voor deze afbeelding de gedrukte Staatscourant}}

**Bijlage VI Overzicht van de verschillen tussen de 100- en 100+ OR**

*Kiesrecht (artikel 35a, eerste lid, onderdeel a)*

In ondernemingen met 100 werknemers of meer zijn personen die ten minste zes maanden in de onderneming werkzaam zijn kiesgerechtigd. Verkiesbaar zijn personen die ten minste één jaar in de onderneming werken. Bij de kleine onderneming geldt voor zowel het actief als passief kiesrecht als eis een minimum dienstverband van één jaar. Bovendien kunnen alleen werknemers die ten minste 1/3 van de normale arbeidstijd in de onderneming werkzaam zijn aan de verkiezingen deelnemen.

*Kandidatenlijst (artikel 35a, eerste lid, onderdeel b)*

Voor de verkiezing van OR-leden in kleine ondernemingen kunnen indieners van een 'vrije' kandidatenlijst volstaan met 10 handtekeningen. In een onderneming met 100 werknemers of meer moet ten minste 1/3 van de kiesgerechtigde werknemers (met een max. van 30) zo'n vrije lijst ondersteunen.

*Commissies en deskundigen (artikel 35a, eerste lid, onderdeel c)*

Een 100+ OR kan commissies instellen die hij voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.

Een 100- OR kan dit alleen doen met instemming van de ondernemer.

Een OR kan een of meer deskundigen uitnodigen tot het bijwonen van een OR-vergadering. De daaraan verbonden kosten komen in geval van een 100+ OR voor rekening van de ondernemer als deze van de te maken kosten vooraf in kennis is gesteld. Indien een 100- OR een deskundige wil raadplegen is toestemming van de ondernemer vereist, tenzij de deskundige geen kosten in rekening brengt of de OR deze betaalt uit eigen budget.

Heeft de ondernemer ingestemd met het raadplegen van een deskundige dan komen de kosten daarvan voor zijn rekening.

Als de ondernemer zijn toestemming weigert kan de 100- OR geen beslissing van de Kantonrechter vragen.

*Faciliteiten (artikel 35a, eerste lid, onderdeel d)*

Het is regel dat ondernemer en OR gezamenlijk het aantal uren vaststellen voor onderling beraad en overleg, alsmede het aantal dagen voor vorming en scholing. Voor de 100+ OR kan het aantal uren in kwestie niet lager worden vastgesteld dan 60 per jaar en het aantal dagen niet lager dan 5 per jaar. Deze minimum aantallen gelden niet voor de 100- OR.

*Adviesrecht (artikel 35a, eerste lid, onderdeel e en f)*

In het eerste lid van artikel 25 WOR is limitatief opgesomd voor welk voorgenomen besluit advies aan de 100+ OR moet worden gevraagd. Het handelt hierbij om besluiten met een financieel-economisch en/of bedrijfsorganisatorisch karakter. De ondernemer van een kleine onderneming behoeft alleen advies te vragen over een besluit als bedoeld in artikel 25, eerste lid, WOR, indien en voor zover dit besluit (op den duur) kan leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van ten minste een vierde van het aantal werknemers.

Voorts geldt de opschortingstermijn van een maand gedurende welke de ondernemer zijn besluit niet mag uitvoeren en de OR zich kan beraden over het instellen van beroep voor een 100- OR alleen t.a.v. een aantal zaken (sluiting van de onderneming of een belangrijk onderdeel, belangrijke inkrimping of uitbreiding of andere wijziging van werkzaamheden of verplaatsing van de onderneming).

*Informatierecht (artikel 35a, eerste lid, onderdeel g)*

De OR heeft zowel in de overlegvergadering als daarbuiten het recht om van de ondernemer alle inlichtingen en gegevens te vragen die hij voor de vervulling van zijn taak nodig heeft.

In kleine ondernemingen behoeft de ondernemer die informatie niet schriftelijk te verstrekken. De kantonrechter

kan er overigens op dit punt ook niet aan te pas komen.

E.e.a. geldt ook voor de informatie met betrekking tot de werkgelegenheidssituatie in de onderneming, het in een verstreken jaar gevoerde sociale beleid en de verwachtingen t.a.v. de ontwikkeling van de personeelsbezetting in het komende jaar en plannen inzake het sociaal beleid voor het komende jaar.