

Arbeidsvoorwaarden en andere personeelsaangelegenheden in de sector Rijk 1999-2000

BZK

Circulaire aan de ministers

8 juni 1999/Nr. AD1999/U71806
Directie Personeelsmanagement
Rijksdienst

Doelstelling: bekendmaken beleid
Juridische grondslag: geen
Relaties met andere circulaire:
– 12 mei 1997, nr. AD97/U384
– 23 oktober 1997, nr. AD97/U998

Inleiding/managementinformatie

Op 2 juni 1999 is met de centrales van overheidspersoneel in het Sectoroverleg Rijkspersoneel (SOR) een overeenkomst gesloten over de arbeidsvoorwaarden en andere personeelsaangelegenheden in de contractperiode 1 juni 1999 - 1 augustus 2000. Een afschrift van de overeenkomst is als bijlage 1 bij deze circulaire gevoegd. De formalisering daarvan is thans ter hand genomen.

Bij deze circulaire informeer ik u over de inhoud van de gesloten overeenkomst. Aan het slot van deze circulaire zijn de contactpersonen vermeld voor de overeengekomen maatregelen.

I. Wijziging van de salarissen en van de eindejaarsuitkering (Onderdeel 2.1 van de overeenkomst)

1. Salarisverhoging per 1 augustus 1999
Met ingang van 1 augustus 1999 worden de salarissen van het personeel van de sector Rijk verhoogd met 2,9%.

a. Salarisbedragen per 1 augustus 1999
In verband met de salarisverhoging van 2,9% komen de salarisbedragen voor volwassenen per 1 augustus 1999 te luiden zoals aangegeven in de bij deze circulaire als bijlage 2 gevoegde inpassingstabel.

De als bijlage 3 bijgevoegde inpassingstabel per 1 augustus 1999 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 die binnen de sector Rijk nog sporadisch worden gehanteerd.

De nieuwe salarisbedragen voor jeugdigen (de zogenaamde 'J-bedragen'), voorkomende in bijlage B van het BBRA 1984, zijn vermeld in de inpassingstabel die als bijlage 4 bij deze circulaire is gevoegd.

Als bijlage 5 is bijgevoegd een overzicht van de schalen van het BBRA 1984 per 1 augustus 1999.

b. Aanpassing van toelagen, vergoedingen en dergelijke

Toelagen die zijn toegekend met toepassing van het BBRA 1984 en toelagen die 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 augustus 1999. 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).

Indien zo'n automatische aanpassing niet plaatsvindt, dient – behalve in gevallen als hierna bedoeld – met ingang van 1 augustus 1999 een verhoging te worden toegepast van 2,9%. Ten slotte zijn er toelagen die geen aanpassing behoren te ondergaan, bijvoorbeeld op grond van hun aard of op grond van de desbetreffende toekenningsbeschikking. Deze toelagen blijven dus ongewijzigd.

De herziening van bijzondere regelingen die zijn getroffen met toepassing van artikel 26 BBRA 1984, dient van geval tot geval te worden beoordeeld, zo nodig in overleg met de afdeling Arbeidsvoorwaarden van mijn ministerie. Indien tot bijstelling wordt overgegaan, dient een afschrift daarvan ter informatie te worden gezonden aan genoemde afdeling.

In verband met de algemene salarisverhoging wordt de ingevolge artikel 13, derde lid, van de Overgangsregeling BBRA 1984 gehandhaafde EHBO-toela-

ge per 1 augustus 1999 verhoogd van f 16,98 tot f 17,47 per maand.

c. Minimumbedrag van de vakantieuitkering

In verband met de algemene salarisverhoging wordt het minimumbedrag van de vakantieuitkering per 1 augustus 1999 verhoogd van f 258,90 tot f 266,41 per maand.

d. Uitbetaling

Ik verzoek u in verband met genoemde salarismaatregel met ingang van de salarisbetaling van augustus 1999 rekening te houden met het voorgaande.

e. Algemeen karakter

Deze salarisverhoging heeft een algemeen karakter en werkt daarom door naar wachtgelden, pensioenen e.d.

2. Verhoging van de eindejaarsuitkering over 1999

De eindejaarsuitkering voor het jaar 1999 wordt eenmalig verhoogd met 0,5 procentpunt. De verhoging voor 1999 werkt terug tot en met 1 januari 1999. Met ingang van 1 januari 2000 zal de eindejaarsuitkering weer gelijk zijn aan het huidige niveau, te weten 0,3%.

De verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,5 procentpunt werkt in verband met de terugwerkende kracht tot en met 1 januari 1999 ook door in de berekeningsgrondslag voor het wachtgeld (Rijkswachtgeldbesluit 1959) of overeenkomstige uitkeringen van ambtenaren die op of na 2 januari 1999 met wachtgeld of met een overeenkomstige uitkering zijn gegaan. Indien in de periode januari 1999 tot en met december 1999 in de berekeningsbasis van het wachtgeld of uitkering als eindejaarsuitkering 0,8% is opgenomen, blijft voor betrokkenen ook na 1999 in de berekeningsgrondslag de eindejaarsuitkering op 0,8% gehandhaafd.

II. Individuele arbeidsvoorwaarden (Onderdeel 3 van de overeenkomst)

1. Individuele beloning

Er wordt een SOR-werkgroep Individue-

ele beloning (IB) ingesteld. Deze werkgroep bestaat uit een delegatie van vier personen van de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel en een delegatie van vier personen van werkgeverszijde, waaronder de voorzitter. De werkgroep maakt een analyse van de sterke en zwakke kanten van de salarisstructuur.

Vóór 1 januari 2000 zal het rapport van de SOR-werkgroep aan het SOR worden aangeboden. Het SOR zal op basis van dit rapport besluiten of, en zo ja, op welke wijze, een vergroting van de individuele beloning in de rijksdienst plaatsvindt.

2. Individuele keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket (Ikap)

In de vorige arbeidsvoorwaardenovereenkomst is aan departementen tijdelijk de mogelijkheid geboden om door middel van pilots te experimenteren met het verruimen van de individuele keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket. Hiertoe is een AMvB opgesteld die loopt tot 1 januari 2001 (de Tijdelijke regeling individuele keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket sector Rijk). In de huidige arbeidsvoorwaardenovereenkomst zijn de volgende afspraken gemaakt.

a. Op basis van een evaluatie (tegen de expiratiedatum van de bovengenoemde AMvB) van de proefprojecten Ikap zal het SOR besluiten of, en zo ja op welke wijze, Ikap in de gehele rijksdienst kan worden toegepast.

b. Departementen krijgen de mogelijkheid om in een proefproject Ikap de keuze voor het verkopen of kopen van verlof uit te breiden. De bovengenoemde AMvB zal daartoe worden aangepast. Indien een departement gebruik wil maken van deze verruiming, zal een desbetreffend voorstel ingediend moeten worden bij het SOR.

c. Departementen kunnen het A&O-fonds sector Rijk verzoeken faciliteiten beschikbaar te stellen voor ondersteuning bij organisatie-onderdelen die een Ikap-pilot willen uitvoeren.

Ook is overeengekomen een regeling te ontwerpen die life-time sparen van verlofuren mogelijk maakt. Deze regeling dient te voldoen aan de Comptabiliteitswet en aan de fiscale regelgeving ter zake.

III. Ziektekosten (Onderdeel 4 van de overeenkomst)

1. Collectief ziektekostenverzekeringscontract

Het SOR streeft ernaar voor 1 januari 2001 te besluiten of, en zo ja met welke verzekeringsmaatschappij(en), een collectief contract voor het rijks-personeel zou kunnen worden afgesloten. Het SOR staat hierbij een collectief contract voor ogen dat een kwalitatief hoogwaardig pakket biedt met ruime individuele keuzemogelijkheden. Deze collectieve ziektekostenverzekering dient algemeen toegankelijk te zijn tegen een aantrekkelijke premie.

De SOR-werkgroep 'Herijking ziektekostenregelingen' zal een concept-offerteaanvraag opstellen voor een collectief ziektekostenverzekeringscontract voor het rijks-personeel. Voor het beoordelen van offertes stelt de werkgroep een toetsingskader op. Met de besturen van de bestaande vrijwillige departementale collectieve ziektekostenverzekeringen zal de werkgroep overleggen over hun mogelijke rol in de vormgeving en de organisatie van een collectief ziektekostenverzekeringscontract.

Ik zal u op de hoogte houden van de ontwikkelingen.

2. Besluit tegemoetkoming ziektekosten rijks-personeel (Btzt)

De Btzt-bijdrage wordt gehandhaafd op het niveau van 1999 tot het moment waarop de Btzt-bijdrage het niveau bereikt van het totaal van de helft van de MOOZ-bijdrage, de helft van de WTZ-bijdrage en 50% van het bedrag van de component 'polis' van de particuliere ziektekostenpremie voor maatschappijpolis, zoals deze door het Centraal Plan Bureau wordt geraamd.

Vervolgens wordt de Btzt-bijdrage jaarlijks vastgesteld op 50% van het totaal van de MOOZ-bijdrage, de WTZ-bijdrage en het bedrag van de component 'polis' van de particuliere ziektekostenpremie voor maatschappijpolis, zoals deze door het Centraal Plan Bureau wordt geraamd.

3. De Regeling ziektekostenvoorziening rijks-personeel (Zvr)

Per 1 januari 2000 worden de mogelijkheden om ziektekosten in aanmerking te brengen voor een tegemoetkoming op grond van de Regeling ziektekostenvoorziening rijks-personeel beperkt tot:

a. de premie voor een ziektekostenverzekering, gebonden aan een maximum

(voor personen van 65 jaar en ouder is het maximum gelijk aan de premie voor een Standaard Pakket Polis voor bejaarden, zoals deze ieder jaar opnieuw wordt vastgesteld; voor personen jonger dan 65 jaar is het maximum gelijk aan de particuliere ziektekostenpremie voor maatschappijpolis, zoals deze door het Centraal Plan Bureau wordt geraamd; voor kinderen is het maximum gelijk aan de helft van het door het Centraal Plan Bureau geraamde bedrag);

b. de wettelijke bijdragen MOOZ en WTZ;

c. de bedragen die betrokkene zelf betaalt omdat in de polisvoorwaarden voor zijn verzekering in het geheel niet is voorzien in een vergoeding, voor zover deze kosten voor vergoeding in aanmerking zouden komen, indien de betrokkene verzekerd zou zijn volgens de Standaard Pakket Polis (SPP).

Ten overvloede merk ik op dat indien een ambtenaar wordt geconfronteerd met excessieve, te zijnen laste blijvende, kosten verband houdende met ziekte, hij een verzoek kan doen aan het bevoegd gezag om hierin een tegemoetkoming te ontvangen krachtens artikel 47 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR).

4. Vrijvallende middelen

De middelen die per saldo beschikbaar komen door wijzigingen van de ziektekostenregelingen worden jaarlijks aangewend voor een eindejaarsuitkering, tenzij door het SOR hieraan een andere bestemming wordt gegeven.

IV. Diversiteitsbeleid (Onderdeel 5.1 van de overeenkomst)

Vastgelegd is dat het personeelsbestand van de rijksoverheid naar leeftijd, sekse en etniciteit een afspiegeling moet zijn van de samenleving. De departementen zullen hieraan in samenspraak met de medezeggenschap door het voeren van een diversiteitsbeleid invulling geven.

De departementen zullen het beleid ten aanzien van het bevorderen van instroom en doorstroom van minderheden in overeenstemming met de vereisten van de Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden voortzetten en stimuleren.

De departementen zullen het beleid ten aanzien van het behoud en doorstroom van vrouwen naar hogere gezichtsbepalende functies intensiveren.

De departementen zullen in 2000 tenminste 150 additionele werkervaringsplaatsen creëren ten behoeve van langdurig werklozen en leerlingwerknemers. Voor de bekostiging kan door de departementen een beroep gedaan worden op middelen die beschikbaar komen via de Wet Inschakeling Werkzoekenden, de Europese structuurfondsen en het A+O fonds Rijk. De departementen zullen een extra inspanning verrichten om – mede met behulp van de middelen die beschikbaar zijn via de Wet reïntegratie arbeidsgehandicapten – het aandeel arbeidsgehandicapten substantieel te verhogen, op weg naar 5%.

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) draagt er jaarlijks zorg voor dat het SOR geïnformeerd wordt over de voortgang van het diversiteitsbeleid. De departementen zullen hiervoor de benodigde informatie aanleveren.

V. Traineeproject (Onderdeel 5.2. van de overeenkomst)

Het in 1998 gestarte Traineeproject Rijksoverheid wordt verlengd met een derde en vierde tranche. In 2000 en 2001 zullen ten minste 100 traineeplaatsen worden gecreëerd voor pas afgestudeerde HBO'ers en WO'ers. Grondslag voor de verlenging vormt de subsidieregeling van 1 december 1997. In overleg met de interdepartementale projectgroep zal worden bezien of aanpassing van de regeling nodig is vooruitlopend op rapportages van de departementen over de eerste en tweede tranche en op de eindevaluatie. Te denken valt aan nadere specificatie van de bestedingsvoorwaarden op het gebied van opleiding, mobiliteit, begeleiding en instroom in een reguliere functie. Daarnaast zal met het oog op de creatie van extra traineeplaatsen worden onderzocht of medefinanciering door departementen mogelijk is. De besluitvorming over de invulling van de verlenging zal in het najaar van 1999 plaatsvinden.

VI. Reïntegratie personen met wachtgeld (Onderdeel 5.3. van de overeenkomst)

Reïntegratie van personen met een wachtgelduitkering is van belang voor zowel de wachtgelder als de werkgever. Daarnaast heeft het personeels- en

lijnmanagement de taak te blijven streven naar het voorkomen van de instroom in het wachtgeld.

Onlangs heeft het SOR voor de Uitkeringsregeling 1966 (UR'66) handhavings- en sanctiebepalingen vastgesteld. Het Rijkswachtgeldbesluit 1959 (RWB'59) heeft nog geen adequaat handhavings- en sanctiebeleid. Het SOR heeft voor het RWB'59 handhavings- en sanctiebepalingen vastgesteld die overeenkomen met de bepalingen voor de UR'66.

VII. Arbeidsmarktcommunicatie (Onderdeel 5.4. van de overeenkomst)

Juist op een krappe arbeidsmarkt is een positief imago een essentiële voorwaarde voor effectieve arbeidsmarktcommunicatie. Dit geldt op het niveau van individuele, decentrale werkgevers maar ook op het niveau van de centrale werkgever sector rijk.

Er zullen activiteiten worden ontplooid om de beeldvorming over het werken bij de rijksdienst positief te beïnvloeden. Voor 1 januari 2000 zal door de werkgever een plan van aanpak gemaakt worden dat zal worden besproken in het SOR.

VIII. Werkdruk (Onderdeel 6.1. van de overeenkomst)

Werkdruk wordt gezien als serieus vraagstuk dat om een stevige aanpak vraagt. De ministeries worden opgeroepen om in overleg met de medezeggenschapsorganen maatregelen te treffen: maatregelen om de werkdruk te verminderen, indien daarvan sprake is, en maatregelen om werkdruk te voorkomen. Dit gebeurt concreet door:

- overleg van het SOR met het ministerie van SZW over de opstelling van een intentieverklaring ter voorbereiding van een Arbo-convenant;
- onderzoek door het SOR naar ondersteuning door het A+O-fonds;
- het ter beschikking stellen van de door de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel ontwikkelde werkdrukscan.

De ministeries worden opgeroepen om elkaar en het SOR over de maatregelen te informeren, om de ondersteunende rol van het SOR verder inhoud te geven. De aanpak van werkdruk vereist maatwerk, per departement of departementsonderdeel. De rol van BZK bestaat uit:

- ondersteuning van de departementen waar nodig, zoals bij het organiseren van een conferentie over werkdruk;
- het coördineren van de inbreng in het SOR;
- het opstellen van de intentieverklaring ter voorbereiding van een Arbo-convenant ten behoeve van het SOR.

Door een aantal departementen zijn al maatregelen genomen, vooral om werkdruk in kaart te brengen, maar ook ter voorkoming daarvan. Voorzover dat nog niet is gebeurd zal in overleg met medezeggenschapsorganen moeten worden geïnventariseerd waar zich te hoge werkdruk voordoet en wat de oorzaken daarvan zijn. Verder zullen zonodig maatregelen moeten worden getroffen om deze werkdruk te verminderen of te voorkomen, in het bijzonder bij reorganisatieprocessen.

IX. Scholing (Onderdeel 6.2. van de overeenkomst)

Door middel van het intensiveren van het scholingsbeleid zal de inzetbaarheid van het personeel vergroot worden. De verschillende activiteiten vinden plaats in het verlengde van de artikelen 59 en 60 van het ARAR.

Het ministerie van BZK zal in samenwerking met het A+O fonds Rijk en een aantal betrokken ministeries kleinschalige pilotprojecten ontwikkelen gericht op het opdoen van ervaring met op individuele leest geschoeide niet-functiegerichte scholingsafspraken en hieraan verbonden persoonsgebonden scholingsbudgetten.

Daarnaast zal onderzocht worden op welke wijze de aansluiting van het aanbod van scholing naar aard en kwaliteit op de behoefte van de werkgevers en werknemers in de sector Rijk verbeterd kan worden.

Tevens wordt bezien of door het maken van afspraken tussen reguliere onderwijsinstellingen en departementen de kwalificatie-eisen van de onderwijsinstellingen beter afgestemd kunnen worden op de kwaliteitseisen van de departementen. Hiertoe zullen departementen gestimuleerd worden in samenwerking met onderwijsinstellingen duale leerwegen te ontwikkelen.

Eind 2000 zal over de stand van zaken ten aanzien van het ontwikkelen van duale leerwegen gerapporteerd worden aan het SOR.

De departementen kunnen ten behoe-

ve van het uitvoeren van hun scholingsprogramma's voor minderheden, langdurig werklozen, arbeidsgehandicapten en ouderen subsidies aanvragen bij het A+O fonds Rijk. Tevens kunnen de departementen een beroep doen op de per 1 januari 1999 beschikbaar gekomen fiscale faciliteit Afdrachtvermindering scholing. Over de voorwaarden waaronder de departementen gebruik kunnen maken van deze faciliteit zal binnenkort een afzonderlijke circulaire verschijnen.

X. Medezeggenschap (Onderdeel 6.3.1. van de overeenkomst)

Uit het evaluatieonderzoek naar de invoering van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) bij de sector Rijk is gebleken dat deze invoering bevredigend is verlopen. Aan enkele gesignaleerde knelpunten zal aandacht worden besteed:

- er wordt een handleiding (incl. een interpretatie van artikel 25 van de WOR) opgesteld over de te volgen procedures en stappen bij veranderingsprocessen.
- het management dient de mogelijkheid te krijgen zich te scholen in de omgang met de medezeggenschapsorganen.
- het verdient aanbeveling om het aspect 'omgang met de OR' in de functionerings- en beoordelingsgesprekken van bestuurders aan de orde te stellen. Al deze onderwerpen zullen in een afzonderlijke circulaire worden toegevoegd. Voorts zal aandacht worden gegeven aan de kaders van de WOR ten opzichte van de positie van bestuurders en leden van ondernemingsraden. Tevens komt in bovengenoemde circulaire aan de orde het feitelijk functioneren van het decentrale overleg, waaronder de afbakening van taken en bevoegdheden van de ondernemingsraden, groepsondernemingsraden en het departementaal georganiseerd overleg (DGO). Over dit laatste onderwerp zal door het SOR een themadag worden georganiseerd.

XI. Sociaal beleid (Onderdeel 6.3.2. van de overeenkomst)

Ten aanzien van veranderingsprocessen kan worden geconstateerd dat, gelet op de resultaten van het onderzoek naar de effecten van het eertijds afgesproken sociaal beleid, de in hoofdstuk VII van het ARAR neergeleg-

de regelgeving voldoende zekerheid geeft om de sociale gevolgen van reorganisaties op te vangen.

De tijdelijke voorziening ten aanzien van de inzet van kaderleden voor de begeleiding van veranderingsprocessen, zoals grote reorganisaties, wordt met vier jaar verlengd.

XII. Versterking personele functie (Onderdeel 6.4. van de overeenkomst)

Een krachtig personeels- en lijnmanagement is wezenlijk voor het verbeteren van de slagvaardigheid en de kwaliteit van de rijksdienst in het algemeen en voor een effectieve uitvoering van de afspraken in deze overeenkomst in het bijzonder. Dit vergt de inzet van nieuwe instrumenten en vernieuwing van bestaande instrumenten. De volgende initiatieven worden ondernomen.

- a. Door middel van het uitvoeren van kwaliteitsprojecten en het uitwisselen van ervaringen over het versterken van de personele functie zullen verdere stappen gezet worden op weg naar een transparant en coherent stelsel personeelsmanagement.
- b. Het ministerie van BZK stelt op projectbasis een financiële bijdrage beschikbaar voor de uitvoering van kwaliteitsprojecten door de departementen.

XIII. Zorg en Arbeid (Onderdeel 6.5 van de overeenkomst)

De bestaande rechtspositie geeft het personeel goede kansen om arbeid en zorg te kunnen combineren. Door het aantal kinderopvangplaatsen in de sector Rijk uit te breiden en het inzicht in het gebruik van het recht op palliatief verlof te vergroten, worden de mogelijkheden voor het combineren van arbeid en zorg verder verruimd. Het ministerie van BZK zal onderzoeken hoe de toepassing van artikel 34 van het ARAR voor het palliatief verlof in de praktijk verloopt. De departementen leveren hiervoor de noodzakelijke informatie.

De departementen kunnen gebruik maken van de fiscale faciliteit van 30% afdrachtvermindering kinderopvang. Over de voorwaarden waaronder de departementen gebruik kunnen maken van deze faciliteit zal binnenkort een afzonderlijke circulaire verschijnen.

XIV. Mobiliteit (Onderdeel 6.6. van de overeenkomst)

Bevordering van de mobiliteit is van belang voor de flexibiliteit van de rijksdienst en inzetbaarheid van het personeel. In 1999 is een belangrijke stap gezet op weg naar het vergroten van de mobiliteit door het operationeel maken van de Mobiliteitsbank rijks-overheid.

Door interdepartementale bundeling van kennis en ervaringen op het terrein van de mobiliteit wordt gestreefd naar een vergroting van de effectiviteit van het departementale mobiliteitsbeleid.

XV. Integriteit (Onderdeel 6.7. van de overeenkomst)

Het SOR acht het waarborgen van de integriteit van de rijksdienst van groot belang. Daarbij is aandacht vereist voor evenwicht tussen de positie van de individuele medewerker en de te nemen maatregelen voor het verzekeren van deze integriteit binnen de rijksdienst. Dit evenwicht moet gevonden worden in de specifieke werksituatie. De initiatieven die binnen de verschillende onderdelen van de rijksdienst ondernomen worden zullen nauwgezet worden gevolgd. Op basis van het verkregen inzicht zal bezien worden in hoeverre er gefaciliteerd kan worden dan wel rechtspositionele initiatieven ondernomen moeten worden.

XVI. Participatie ouderen (Onderdeel 7 van de overeenkomst)

1. Inzetbaarheid ouderen

Ten einde de participatie van ouderen in het arbeidsproces te verhogen zijn de volgende afspraken gemaakt.

- a. Het personeelsbeleid van de departementen gaat uit van het verbeteren van de inzetbaarheid van het personeel voor alle leeftijden. Bij het uitvoeren van dit beleid wordt rekening gehouden met de levensfase waarin de medewerker verkeert. Instrumenten daartoe zijn scholing, bevordering van mobiliteit en het maken van persoonlijke ontwikkelingsprofielen.
- b. Door middel van een nieuw artikel 57b in het ARAR wordt het mogelijk gemaakt om een ambtenaar van 57 jaar en ouder op eigen verzoek een minder belastende functie te laten vervullen. De ambtenaar behoudt daarbij

het voor hem geldende salaris en de voor hem geldende salarisschaal maar op zijn salaris wordt een inhouding toegepast. De inhouding is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat de ambtenaar zou genieten bij inpassing in de lagere schaal. De aan het salaris van de ambtenaar gerelateerde aanspraken (zoals vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering) blijven op deze wijze in stand. Ook voor pensioenen en sociale zekerheid zijn er voor de ambtenaar geen nadelige consequenties. Het ministerie van BZK organiseert in samenwerking met het A+O en de departementen dit najaar een werkconferentie over het onderwerp 'leef-tijd en personeelsbeleid'. Deze conferentie zal gericht zijn op het doen van concrete aanbevelingen op grond van de uitkomst van een gespreksronde langs departementen en van de conclusies in het IBO-rapport Arbeidsparticipatie van oudere werknemers bij de Rijksoverheid. Ter voorbereiding van de conferentie zal, onder voorzitterschap van het ministerie van BZK, een werkgroep worden gevormd met vertegenwoordigers van het A+O fonds, de departementen en de centrales. Parallel aan deze actie wordt overwogen een communicatietraject uit te zetten met als doel de grotendeels negatieve beeldvorming over oudere medewerkers te corrigeren.

2. Functioneel Leeftijdsontslag (FLO)
Het aantal FLO-functies wordt vermindert. Het koninklijk besluit dat de lijst met FLO-functies bevat, wordt vervangen door een nieuwe lijst waarin de nu als substantieel bezwaard aangeduide functies zijn opgenomen. Voor de functies die als substantieel bezwaard zijn aangeduid wordt nagegaan of, op welke onderdelen en in welke mate preventief beleid mogelijk is. Van de desbetreffende departementen wordt een bijdrage verwacht bij het formuleren van een beleidsnota over dit onderwerp. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de ervaringen die zijn opgedaan in de pilot-studies. Voor de als substantieel bezwaard aangeduide functies wordt de uitkeringsregeling bij ontslag gemoderniseerd. Daarbij wordt een geldelijke stimulans gegeven voor langer doorwerken. Voor de niet meer als substantieel bezwaard aangegeven functies vervalt het functioneel leeftijdsontslag.

Voor degene aan wiens functie het FLO-ontslag komt te vervallen wordt een overgangsregeling getroffen. Voor de functies bij het dienstonderdeel de Binnenlandse Veiligheidsdienst van het ministerie van BZK – tot nu toe benoemd in een afzonderlijk koninklijk besluit – zal het bevoegd gezag op een overeenkomstige wijze handelen als dat gebeurt ten aanzien van de overige FLO-functies binnen de rijkdienst.

XVII. Flexibiliteit en zekerheid (Onderdeel 8 van de overeenkomst)

Er wordt een aantal maatregelen getroffen, die beogen meer zekerheid te bieden aan bepaalde groepen ambtenaren. Het gaat dan met name om ambtenaren met een tijdelijk dienstverband en om ambtenaren die een aanstelling hebben waarbij het aantal uren niet vast ligt. Het betreft de onderstaande maatregelen.

a. Beperking van de proeftijd tot twee jaar

De proeftijd wordt beperkt tot een periode van maximaal twee jaar. De proeftijd kan uitsluitend worden verlengd met die periode van de proeftijd, welke de ambtenaar niet in werkelijke dienst heeft doorgebracht. In deze zin zal artikel 6, tweede lid, onder a, van het ARAR worden aangepast.

b. Conversie van tijdelijke aanstellingen langer dan 36 maanden in een vaste aanstelling

Tijdelijk aanstellingen, bij hetzelfde ministerie, die elkaar opvolgen in een periode van 36 maanden of langer met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, worden van rechtswege omgezet in een aanstelling in vaste dienst.

c. Conversie van de vierde tijdelijke aanstelling in een vaste aanstelling

Meer dan drie aanstellingen bij hetzelfde ministerie die elkaar hebben opgevolgd, worden van rechtswege omgezet in een aanstelling in vaste dienst.

De in het SOR overeengekomen maatregelen onder b en c leiden ertoe, dat het derde en vierde lid van artikel 6 ARAR zullen worden gewijzigd en dat aan artikel 6 ARAR twee nieuwe leden zullen worden toegevoegd. Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen, die vóór het moment van inwerkingtre-

ding van de wijziging van artikel 6 ARAR zijn verleend, wordt in het overgangsrecht een voorziening getroffen. Deze voorziening komt erop neer, dat artikel 6 ARAR, zoals dit artikel luidde voor de inwerkingtreding van de wijziging, van toepassing blijft op reeds verleende tijdelijke aanstellingen. Pas bij tijdelijke aanstellingen, die na de inwerkingtreding van de wijziging van artikel 6 ARAR worden verlengd, is artikel (nieuw) 6 ARAR onverkort van toepassing.

d. Verbod op nul-uren aanstellingen

Met de centrales van overheidspersoneel is een verbod op nul-uren aanstellingen afgesproken. Ter uitwerking van dit verbod wordt een nieuw artikel 6b opgenomen in het ARAR en wordt artikel 11 van het BBRA 1984 aangepast. In artikel 6b ARAR zal geregeld worden dat bij een aanstelling die geschiedt voor een wisselend aantal uren altijd een aantal garantie-uren bepaald dient te worden. Het voor een ambtenaar geldende aantal garantie-uren dient vermeld te worden in zijn akte van aanstelling. In het nieuwe tweede lid van artikel 11 van het BBRA 1984 wordt geregeld dat ook indien de ambtenaar niet wordt opgeroepen of indien hij voor minder uren wordt opgeroepen dan gegarandeerd, hij recht heeft op het salaris behorend bij het voor hem geldende aantal garantie-uren.

Artikel 6b zal departementen de mogelijkheid bieden om voor bijzondere gevallen een specifieke regeling te treffen. Daartoe is de instemming van het DGO noodzakelijk. Departementen zullen bestaande nul-uren aanstellingen vóór 1 januari 2000 aan de nieuwe regelgeving moeten aanpassen.

e. Minimum van 3 uur per oproep

Voor oproepkrachten gaat in bepaalde situaties gelden dat per oproep minimaal 3 uur uitbetaald dient te worden. Het gaat dan om oproepkrachten die een aanstelling hebben waarvan de omvang niet vast staat of een aanstelling waarvan de omvang minder is dan 15 uur per week en de tijdstippen niet vaststaan. Indien een dergelijke oproepkracht wordt opgeroepen om arbeid te verrichten heeft hij minimaal recht op 3 uur salaris. Indien de oproep voor minder dan 3 uur geschiedt, zal derhalve toch over 3 uur salaris uitbetaald moeten worden. Dit recht zal

worden neergelegd in artikel 11a BBRA 1984.

Teneinde de mogelijkheden voor flexibele bedrijfsvoering te vergroten hebben sociale partners in de sector Rijk afgesproken te onderzoeken of de limitatieve opsomming van tijdelijke aanstellingsgronden kan worden afgeschaft. Dit gezamenlijk onderzoek zal voor 1 januari 2000 moeten zijn afgerond. Op basis van de aanstellingspraktijk bij de departementen zal een inventarisatie van mogelijke knelpunten worden opgesteld. Het SOR zal naar aanleiding van de bevindingen van dit onderzoek bezien of de tijdelijke aanstellingsgronden kunnen worden afgeschaft dan wel kunnen worden gewijzigd.

Er zal een onderzoek worden gedaan naar nachtarbeid. In de eerste plaats zal worden geïnventariseerd in welke gevallen nachtarbeid wordt verricht en of hiervoor alternatieven aanwezig zijn. Verder wordt bekeken of het verbod op nachtarbeid voor 55+ leidt tot knelpunten in de praktijk. Ook wordt bezien in hoeverre algemene uitspraken mogelijk zijn over de medische bezwaren van nachtarbeid. Dit onderzoek zal voor 1 januari 2000 afgerond worden.

XVIII. Deregulering (Onderdeel 9 van de overeenkomst)

In het kader van deregulering zijn de volgende afspraken gemaakt.

1. Telefoonkostenvergoeding

Van werkgeverszijde wordt een voorstel aan het SOR voorgelegd waarbij het telefoonkostenbesluit wordt aangepast aan de actuele technologische situatie. Het SOR beslist vóór 1 januari 2000 over de invoering van een nieuw telefoonkostenbesluit. Het nieuwe telefoonkostenbesluit zal de ministeries de mogelijkheid bieden om na instemming van het DGO op onderdelen hiervan af te wijken.

2. Buitengewoon verlof van korte duur

Afzonderlijke departementen zullen de bevoegdheid krijgen nadere regels vast te stellen in aanvulling op of in afwijking van de artikelen 33c en d van het ARAR. Over deze nadere regels zal overeenstemming met het DGO moeten worden bereikt.

Hetzelfde geldt voor de aanspraken die op grond van artikel 33e, tweede

lid, van het ARAR zijn neergelegd in eerdere circulaire. Het gaat hier om:

- de rondzendbrief van 5 oktober 1950 inzake buitengewoon verlof voor het bijwonen van kerkvergaderingen;
- de rondzendbrief van 17 november 1953 inzake buitengewoon verlof voor rijkspersoneelsleden noodwachters i.v.m. opleiding en oefening;
- de rondzendbrief van 2 februari 1960 inzake verloffaciliteiten voor rijkspersoneel dat een verbintenis heeft gesloten met het Nederlandse Rode Kruis;
- de rondzendbrief van 4 juli 1977 inzake buitengewoon verlof ten behoeve van adoptie;
- de circulaire van 10 maart 1982 inzake buitengewoon verlof ten behoeve van het jeugd- en jongerenwerk.

3. Inconveniëntenvergoedingen

Een werkgroep van het SOR zal onderzoek doen naar mogelijke knelpunten in de inconveniëntenvergoedingen. De werkgroep bestaat uit vier vertegenwoordigers van de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel en uit vier vertegenwoordigers van werkgeverszijde, waaronder de voorzitter. De werkgroep rapporteert vóór 1 januari 2000 aan het SOR. Het SOR besluit of en zo ja welke nieuwe inconveniëntenregelingen van kracht zullen worden.

4. Arbeids- en rusttijden

In de Arbeidstijdenwet zijn bepalingen opgenomen omtrent de wekelijkse rusttijd. Het SOR zal onderzoeken of de inhoud van deze bepalingen gelijk is aan de inhoud van de bepalingen in het ARAR voor de wekelijkse rusttijden (artikel 21, lid 8, onderdelen c en d, alsmede artikel 21, lid 9). Indien dit het geval is, zullen voorstellen aan het SOR worden voorgelegd om de desbetreffende bepalingen in het ARAR in te trekken.

5. Verantwoording disciplinaire procedure

Op grond van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) kan een ambtenaar bedenkingskenbaar te maken tegen een voorgenomen disciplinaire straf. Het SOR zal onderzoeken of de inhoud van deze bepaling in het Awb gelijk is aan de inhoud van de bepaling in het ARAR inzake de verantwoording bij een disciplinaire procedure (artikel 82). Indien dit het geval is, zullen voorstellen aan het SOR worden voorgelegd om de desbetreffende bepaling in het ARAR in te trekken.

Slotopmerkingen

Zodra de formalisering, voor zover dat noodzakelijk is, van de hiervoor vermelde maatregelen tot stand is gekomen, zal ik u daarover informeren. Ik streef ernaar de wijzigingen in de regelgeving eind 1999 in het Staatsblad gepubliceerd te hebben, zodat deze per 1 januari 2000 in werking kunnen treden. Conform vermeld in onderdeel I, zal aan de maatregelen inzake salaris en eindejaarsuitkering terugwerkende kracht worden verleend tot en met 1 augustus 1999 respectievelijk 1 januari 1999. Medewerkers van de afdelingen Personeelszaken van geadresseerden kunnen inlichtingen verkrijgen bij onderstaande personen over de desbetreffende onderwerpen:

Onderdeel	Onderwerp	Persoon en Emailadres	Telefoon
I	Salarissen/eju	A. MartensHalbe; Martens@minbzk.nl	070-3026904
II	Individuele arbeids-voorwaarden – individuele beloning – IKAP	mw. C.E.M. van Niekerk; Lia.Niekerk@minbzk.nl en M.J. Reitsema; Marcus.Reitsema@minbzk.nl	070-3027647; 070-3026185
III	Ziektekosten	mw. C.A. van Ogtrop; Chris.Ogtrop@minbzk.nl	070-3026900
IV	Diversiteitsbeleid	G.H. Vlieger; Gerrit.Vlieger@minbzk.nl	070-3027245
V	Traineeproject	A.W. Maas;Toon.Maas@minbzk.nl	070-3027697
VI	Reïntegratie personen met wachtgeld	A.W.M. Buurman; Guus.Buurman@minbzk.nl	070-3027664
VII	Arbeidsmarkt-communicatie	mw. M.F. Blommaert; Marleen.Blommaert@minbzk.nl	070-3027247
VIII	Werkdruk	R.M.J. Voorthuis; Ronald.Voorthuis@minbzk.nl	070-3027093
IX	Scholing	G.H. Vlieger; Gerrit.Vlieger@minbzk.nl	070-3027245
X	Medezeggenschap	J.W. van Baarle; John.Baarle@minbzk.nl	070-3027661
XI	Sociaal beleid	J.W. van Baarle; John.Baarle@minbzk.nl	070-3027661
XII	Versterking personele functie	mw. M.F. Blommaert; Marleen.Blommaert@minbzk.nl	070-3027247
XIII	Zorg en arbeid	G.H. Vlieger; Gerrit.Vlieger@minbzk.nl	070-3027245
XIV	Mobiliteit	A. Postema; Jan.Postema@minbzk.nl	070-3027025
XV	Integriteit	A. Verkooijen; Wim.Verkooijen@minbzk.nl	070-3026609
XVI	Participatie ouderen	mw. C.E.M. van Niekerk; Lia.Niekerk@minbzk.nl en Mw. J. de Bruin; Joke.Bruin@minbzk.nl	070-3027647; 070-3027665
XVII	Flexibiliteit en zekerheid	A.M.J. van Wijck; Arthur.Wijck@minbzk.nl en mw. J. de Bruin; Joke.Bruin@minbzk.nl	070-3026853 en 070-3027665
XVIII	Deregulering	A.W.M. Buurman; Guus.Buurman@minbzk.nl	070-3027664

Bij geen gehoor kan contact worden opgenomen met het secretariaat van de afdeling Arbeidsvoorwaarden, telefoon 070-3026847 of 3027095 (emailadres: Marijke.Mangkoewihardjo@minbzk.nl).

Den Haag, 8 juni 1999.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Voor deze,

De directeur-generaal Management en Personeelsbeleid,

A.H.C. Annink.

Bijlagen 1 t/m 4

De bijlagen 1 tot en met 4 bij deze circulaire liggen ter inzage in de bibliotheek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Schedeldoekshaven 200 Den Haag

