

Arbeidsvoorwaarden en andere personeelsaangelegenheden in de sector Rijk 2002-2003

5 december 2002/Nr. PMR/AV
02/98954
DGMP/PMR/AV

Aan: de Ministers

Onderwerp: Arbeidsvoorwaarden en andere personeelsaangelegenheden in de sector Rijk 2002-2003

Doelstelling: verstrekken van informatie

Juridische grondslag: n.v.t.

Relaties met andere circulaire(s): geen

Ingangsdatum: heden

Geldig tot: nadere berichtgeving

Inleiding/managementinformatie

Op 29 november 2002 heb ik met twee centrales van overheidspersoneel een overeenkomst gesloten over de arbeidsvoorwaarden en andere personeelsaangelegenheden in de contractperiode 1 december 2002 tot 1 januari 2004. Een afschrift van deze Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2002-2003 is als bijlage 1 bijgevoegd. De formalisering daarvan is reeds ter hand genomen. Met deze circulaire informeer ik u over de inhoud van de gesloten overeenkomst.

Deze circulaire is ook geplaatst op de internetsite van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Locatie: www.minbzk.nl/Overheidspersoneel/Arbeidsvoorwaarden/Rijksoverheid/publicaties.

I. Inkomensontwikkeling

1. Salarisverhoging per 1 december 2002

Met ingang van 1 december 2002 worden de salarissen van het personeel van de sector Rijk structureel verhoogd met 2,5%.

a. Salarisbedragen per 1 december 2002

In verband met de salarisverhoging van 2,5% komen de salarisbedragen per 1 december 2002 te luiden zoals aangegeven in de bij deze circulaire als bijlage 2 gevoegde inpassingstabel.

Als bijlage 3 is bijgevoegd een overzicht van de schalen van het BBRA 1984 per 1 december 2002.

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 december 2002. 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 december 2002 een verhoging te worden toegepast van 2,5%. Dit geldt bijvoorbeeld voor de vaste toelage onregelmatige dienst (artikel 17, vierde lid, BBRA 1984).

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 het cluster 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 per 1 december 2002 wordt per die datum ingevolge – artikel 13, derde lid, van de Overgangsregeling BBRA 1984 de gehandhaafde EHBO-toelage verhoogd van € 8,75 tot € 8,97 per maand.

– artikel 7, eerste lid, van het Besluit

personenchauffeurs Rijksdienst de vaste toelage voor het werken op onregelmatige uren van € 131,82 verhoogd tot € 135,12 per maand. – artikel 7, derde lid, van de Raamregeling Telewerken de vergoeding van de kosten voor gebruik van privé-ruimte van € 62,47 verhoogd tot € 64,03 per maand.

c. Minimumbedrag van de vakantieuitkering

In verband met de algemene salarisverhoging wordt het minimumbedrag van de vakantieuitkering per 1 december 2002 verhoogd van € 133,54 tot € 136,88 per maand.

d. Uitbetaling

Ik verzoek u in verband met genoemde salarismaatregel met ingang van de salarisbetaling van december 2002 rekening te houden met het voorgaande.

e. Algemeen karakter

Deze salarisverhoging heeft een algemeen karakter en werkt daarom door naar de ontslaggebonden uitkeringen, te weten de wachtgeld op basis van het Rijkswachtgeldbesluit 1959 en de uitkeringen op basis van de Uitkeringsregeling 1966, de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten sector Rijk, het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk, de Regeling wachtgeld en uitkering bij privatisering en het Besluit ontslaguitkering substantieel bezwarende functies.

2. Verhoging van de procentuele eindejaarsuitkering over 2002 en 2003

a. Verhoging betreffende het jaar 2002

De eindejaarsuitkering voor het jaar 2002 wordt eenmalig verhoogd met 0,6 procentpunt tot 1%. De verhoging voor 2002 werkt terug tot en met 1 januari 2002.

De verhoging van de procentuele eindejaarsuitkering werkt in verband met de terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2002 ook door in de berekeningsgrondslag van de uitkerin-

gen op basis de Suppletiereregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten sector Rijk, het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk en het Besluit ontslaguitkering substantieel bezwarende functies van ambtenaren die op of na 2 januari 2002 een uitkering zijn gaan ontvangen. Indien in de periode januari 2002 tot en met december 2002 in de berekeningsbasis van de genoemde uitkeringen als eindejaarsuitkering 1% is opgenomen, blijft voor betrokkenen ook na 2002 in de berekeningsgrondslag de eindejaarsuitkering op 1% gehandhaafd.

De verhoging van de procentuele eindejaarsuitkering in 2002 kan voor het jaar 2002 niet als bron voor IKAP worden ingezet.

b. Verhoging betreffende het jaar 2003

De eindejaarsuitkering voor het jaar 2003 wordt per 1 januari 2003 eenmalig verhoogd met 0,4 procentpunt tot 0,8%. Met ingang van 1 januari 2004 zal de eindejaarsuitkering weer gelijk zijn aan het oorspronkelijke niveau, te weten 0,4%.

De verhoging van de procentuele eindejaarsuitkering werkt in verband met de terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2003 ook door in de berekeningsgrondslag van de uitkeringen op basis de Suppletiereregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten sector Rijk, het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk en het Besluit ontslaguitkering substantieel bezwarende functies van ambtenaren die op of na 2 januari 2003 een uitkering zijn gaan ontvangen. Indien in de periode januari 2003 tot en met december 2003 in de berekeningsbasis van de genoemde uitkeringen als eindejaarsuitkering 0,8% is opgenomen, blijft voor betrokkenen ook na 2003 in de berekeningsgrondslag de eindejaarsuitkering op 0,8% gehandhaafd.

3. Salarisverhoging per 1 mei 2003

Met ingang van 1 juli 2003 wordt de tegemoetkoming inzake het Besluit tegemoetkoming ziektekosten rijks-personeel vastgesteld op het niveau van 50% netto van de gemiddelde particuliere ziektekostenpremie. Ter compensatie van de inkomenseffecten van deze maatregel worden de salarissen van het personeel van de sector

Rijk per 1 mei 2003 structureel verhoogd met 0,25%.

a. Salarisbedragen per 1 mei 2003

In verband met de salarisverhoging van 0,25% komen de salarisbedragen per 1 mei 2003 te luiden zoals aangegeven in de bij deze circulaire als bijlage 4 gevoegde inpassingtabel. Als bijlage 5 is bijgevoegd een overzicht van de schalen van het BBRA 1984 per 1 mei 2003.

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 mei 2003. 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 mei 2003 een verhoging te worden toegepast van 0,25%. Dit geldt bijvoorbeeld voor de vaste toelage onregelmatige dienst (artikel 17, vierde lid, BBRA 1984). 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 het cluster 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 per 1 mei 2003 wordt per die datum ingevolge – artikel 13, derde lid, van de Overgangsregeling BBRA 1984 de gehandhaafde EHBO-toelage ver-

hoogd van € 8,97 tot € 8,99 per maand.

– artikel 7, eerste lid, van het Besluit personenchauffeurs Rijksdienst de vaste toelage voor het werken op onregelmatige uren van € 135,12 verhoogd tot € 135,46 per maand.
– artikel 7, derde lid, van de Raamregeling Telewerken de vergoeding van de kosten voor gebruik van privé-ruimte van € 64,03 verhoogd tot € 64,19 per maand.

c. Minimumbedrag van de vakantieuitkering

In verband met de algemene salarisverhoging wordt het minimumbedrag van de vakantie-uitkering per 1 mei 2003 verhoogd van € 136,88 tot € 137,22 per maand.

d. Uitbetaling

Ik verzoek u in verband met genoemde salarismaatregel met ingang van de salarisbetaling van mei 2003 rekening te houden met het voorgaande.

e. Algemeen karakter

Deze salarisverhoging heeft een algemeen karakter en werkt daarom door naar de ontslaggebonden uitkeringen, te weten de wachtgeld en op basis van het Rijkswachtgeldbesluit 1959 en de uitkeringen op basis van de Uitkeringsregeling 1966, de Suppletiereregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten sector Rijk, het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk, de Regeling wachtgeld en uitkering bij privatisering en het Besluit ontslaguitkering substantieel bezwarende functies.

II. Overige onderwerpen

Voor informatie over de overige afspraken verwijs ik u naar de tekst van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2002-2003. Met nadruk wijs ik u hierbij op de afspraken die zijn opgenomen in de onderdelen 3 (herbezetting), 12 (Arbeidsduur-brugdagen) en 14 (Bemiddeling) van de overeenkomst. Ik verzoek u in voorkomende gevallen overeenkomstig de gemaakte afspraken te handelen. Ten aanzien van het onderwerp Bemiddeling zal ik begin 2003 met aanvullende informatie komen.

Over de uit deze overeenkomst voortvloeiende wijzigingen in de

regelgeving zult u te zijner tijd op de gebruikelijke wijze worden geïnformeerd.

III. Slotopmerkingen

Zodra de formalisering, voor zover dat noodzakelijk is, van de overeengekomen maatregelen tot stand is gekomen zal ik u daarover informeren.

Medewerkers van de afdelingen Personeelszaken van geadresseerden kunnen over de desbetreffende onderwerpen inlichtingen verkrijgen bij onderstaande personen:

– De eindejaarsuitkering 2003 wordt incidenteel met 0,4% verhoogd tot 0,8%.

Btzz-compensatie

– Ter compensatie van de inkomenseffecten van de in paragraaf 7 van deze overeenkomst opgenomen afspraak inzake het Btzz ontvangen alle ambtenaren per 1 mei 2003 een compensatie van 0,25% structureel.

De structurele salarisverhoging en de Btzz-compensatie werken door naar reeds ingegane wachtgeld en uitkeringen.

Het SOR spreekt de voorkeur uit

Inkomensontwikkeling	Halbe Martens	070 426 6904	halbe.martens@minbz.nl
Reorganisaties	Albert Spieseke	070 426 8355	albert.spieseke@minbz.nl
Leef tijdsbewust personeelsbeleid	Elly Jongmans	070 426 6048	elly.jongmans@minbz.nl
Kinderopvang	Chris van Ogtrop	070 426 6900	chris.ogtrop@minbz.nl
Woon-werkverkeer	Paul Rimmelzwaan	070 426 6595	paul.rimmelzwaan@minbz.nl
Vereenvoudiging IKAP	Paul Rimmelzwaan	070 426 6595	paul.rimmelzwaan@minbz.nl
Modernisering in-conventiëntenvergoedingen	Nelly Riksen	070 426 6450	nelly.riksen@minbz.nl
Arbeid en gezondheid	Wilmar Hagg	070 426 7663	wilmar.hagg@minbz.nl
Ziektekosten	Chris van Ogtrop	070 426 6900	chris.ogtrop@minbz.nl
WAO	Wilmar Hagg	070 426 7663	wilmar.hagg@minbz.nl
Substantieel bezwarende functies	Coen Terbrack	070 426 7514	coen.terbrack@minbz.nl
Suppletie-regeling	Wilmar Hagg	070 426 7663	wilmar.hagg@minbz.nl
Integriteit	Albert Spieseke	070 426 8355	albert.spieseke@minbz.nl
Arbeidsduur/brugdagen	John van Baarle	070 426 7661	john.baarle@minbz.nl
Rouwprotocol	Nelly Riksen	070 426 6450	nelly.riksen@minbz.nl
Bemiddeling	John van Baarle	070 426 7661	john.baarle@minbz.nl

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, voor deze, de directeur-generaal Management en Personeelsbeleid, M.J. van Rijn.

Bijlage 1

Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2002-2003

Den Haag, 29 november 2002

1. Looptijd en inkomensontwikkeling

Looptijd

Deze overeenkomst heeft een looptijd van 1 december 2002 tot 1 januari 2004.

Inkomensontwikkeling

– Per 1 december 2002 worden de salarissen van de ambtenaren in de sector Rijk structureel met 2,5% verhoogd.

– De eindejaarsuitkering 2002 wordt incidenteel met 0,6% verhoogd tot 1%.

voor doorwerking van de structurele salarisverhoging naar de pensioenen.

Overige maatregelen

– Ambtenaren aan wie in enige maand een Toelage onregelmatige dienst (TOD) is toegekend ontvangen met ingang van 1 juli 2003 een vaste nominale toelage van € 37,50 voor die maand. Ambtenaren met een deeltijdbetrekking ontvangen de vaste toelage naar rato van hun werktijd.

Na vier weken onafgebroken inactiviteit van de ambtenaar vervalt het recht op de vaste toelage zolang de inactiviteit voortduurt. De vaste toelage vormt geen onderdeel van de bezoldiging en is niet pensioengevend.

– Het toelagepercentage voor de TOD op zaterdag met betrekking tot het tijdvak 0.00 tot 18.00 uur wordt per 1 juli 2003 verhoogd tot 70%, conform het huidige percentage voor het tijdvak van 18.00 uur tot 0.00 uur op zaterdag.

– Bij het bereiken van het niveau van de vergoedingen op basis van het Btzz van 50% netto van de gemiddel-

de ziektekostenpremie worden de vergoedingen in het kader van het Btzz voor kinderen van 16 tot en met 19 jaar verhoogd tot het bedrag voor kinderen van 20 tot en met 26 jaar.

2. Reorganisaties en flankerend beleid

In artikel 49e van het ARAR is opgenomen op welke wijze bij reorganisaties in geval van overtolligheid de herplaatsingskandidaten worden aangewezen. Partijen beseffen dat het vormgeven van organisatieveranderingen in de toekomst veel meer gebaseerd moet worden op een goede match van de kwaliteiten die in de nieuwe organisatie vereist zijn en de capaciteiten, wensen en ervaring van de individuele medewerkers in die organisatie.

Echter, het vaststellen van een plaatsing in de nieuwe organisatie op basis van kwaliteiten vergt een zorgvuldig personeelsbeleid en een transparant en toetsbaar proces van organisatieverandering. Partijen spreken daarom af dat in 2003 een nieuwe regeling wordt uitgewerkt waarbij plaatsing op basis van kwaliteit uitgangspunt wordt. Echter, indien daarbij niet aan nader te formuleren zorgvuldigheidscriteria wordt voldaan, wordt de in het huidige artikel 49e van het ARAR geformuleerde werkwijze gehanteerd.

Punt van nadere uitwerking daarbij is de rol en betrokkenheid van medezeggenschap en Departementaal Georganiseerd Overleg bij de toetsing van de toepassing van de zorgvuldigheidscriteria.

Partijen zullen hierbij tevens afspraken maken over een sectoraal flankerend beleid.

3. Leef tijdsbewust personeelsbeleid, herbezetting en employability

Leef tijdsbewust personeelsbeleid

De sector Rijk zal over een niet al te lange termijn worden geconfronteerd met een hoge uitstroom van oudere medewerkers. Het is daarom van belang dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers toeneemt. Leef tijdsbewust personeelsbeleid is in het algemeen een belangrijk instrument om voor medewerkers de balans tussen belasting en belastbaarheid in evenwicht te brengen en te houden. Met het oog op de verdere stijging van de gemiddelde leeftijd van mede-

werkers in de Rijksdienst en de verwachte uitstroom van medewerkers over een niet al te lange termijn is het leeftijdsbewust personeelsbeleid een des te noodzakelijker instrument. Het voorkomen van langdurig verblijf op dezelfde functie bevordert de arbeidsparticipatie. Het praten over de loopbaan maakt het mogelijk dat hiervoor voor iedere medewerker maatwerk tot stand wordt gebracht. In het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid zal daarom, als onderdeel van het jaarlijkse functioneringsgesprek, met medewerkers die vijf jaar lang dezelfde functie hebben vervuld, expliciet worden stilgestaan bij de continuering van de loopbaan. In artikel 71 van het ARAR zal daartoe worden opgenomen dat in het jaarlijkse gesprek met deze categorie ambtenaren (ook) wordt gesproken over loopbaancontinuering.

Seniorenabbatical

Partijen spreken af meer bekendheid te geven aan de mogelijkheden die er bestaan op het gebied van werktijdverkorting, verlofsparen en gedeeltelijke uittreding van ouderen. Het gaat hierbij met name om de PAS-regeling en de verlofspaar mogelijkheden. Deze regelingen stellen de oudere medewerker in staat om een individuele keuze te maken tussen arbeidstijd en vrije tijd door voor kortere of langere tijd verlof (seniorenabbatical) op te nemen teneinde verantwoord het uit-tredmoment uit te kunnen stellen. Indien de werknemer op basis van deze mogelijkheden de keuze maakt om na 62 jaar voor langere tijd verlof op te nemen, wordt ten behoeve van dit seniorenabbatical een bonus verstrekt van 25% in tijd.

Ontslaggrond 65 jaar

Het ARAR kent ten aanzien van ambtenaren die zijn aangesteld in vaste dienst een zgn. gesloten stelsel van ontslaggronden. Dat wil zeggen dat ontslagverlening slechts mogelijk is op een in het ARAR opgenomen grond.

Een van die gronden (artikel 98, eerste lid, onder h) is: het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De wijze waarop deze ontslaggrond is geformuleerd (het bevoegd gezag kan overgaan tot ontslag) betekent dat het initiatief voor een dergelijk ontslag bij het bevoegd gezag ligt. Partijen hebben afgesproken de ont-

slaggrond uit artikel 98 te schrappen. Een ontslag in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zal in het vervolg worden verleend op aanvraag van de ambtenaar. Hiertoe zal artikel 94 van het ARAR worden uitgebreid met een bepaling dat een aanvraag om ontslag, wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, door het bevoegd gezag niet kan worden afgewezen. Nadrukkelijk wordt hierbij opgemerkt dat naar de thans geldende bepalingen het ABP een ouderdomspensioen eerst toekent indien er sprake is van een beëindiging van het dienstverband en de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Herbezetting

Het is belangrijk continuïteit op de werkvloer te hebben en werkdruk te beheersen. Als gevolg van zorgverlof en andere vormen van verlof kan het gebeuren dat de bezetting van een afdeling onder druk komt te staan. Indien er geen volledige herbezetting van de door de verlofgangers opgenomen uren is, kan dat weer gevolgen hebben voor het welzijn van de medewerkers en de kwaliteit van de werkzaamheden. Flexibilisering van de organisatie in die zin dat ambtenaren meer mogelijkheden krijgen om op vrijwillige basis tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten binnen de sector kan een bijdrage leveren aan de herbezetting van door verlofgangers opgenomen uren.

Partijen zijn daarom het volgende overeengekomen: tijdelijke (vacature)ruimte die ontstaat door langdurig verlof moet in beginsel worden opgevuld door middel van herbezetting, tenzij sprake is van een tijdelijke vermindering van taken of het vervallen van werkzaamheden. Over afwijkingen van dit principe dient tijdig overleg met de OR plaats te vinden. Alle, ook tijdelijke, (vacature)ruimte binnen de rijksdienst dient in het aanbod op de Mobiliteitsbank te worden opgenomen.

Partijen hebben afgesproken dat er een algemene rijksbrede Regeling interimfunctievervulling (IF), gebaseerd op de huidige (departementale) IF-regelingen, tot stand komt. In deze regeling wordt aan iedere ambtenaar het recht toegekend om zich aan te bieden voor een tijdelijke functie. Een aanvraag tot IF-vervulling dient altijd

ingewilligd te worden in geval van geschiktheid van de ambtenaar, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet.

Employability

Op grond van artikel 60 van het ARAR kunnen ambtenaren in aanmerking komen voor vergoeding van scholingskosten en voor scholingsverlof indien zij op eigen initiatief scholing gaan volgen. Voorwaarde is wel dat met het volgen van de scholing ook het dienstbelang is gebaat. Het begrip dienstbelang dient hier ruim te worden geïnterpreteerd. In het licht van de reeds in gang gezette ontwikkelingen naar het beschouwen van de gehele sector Rijk als één werkgever (althans in materiële zin) mag het begrip dienstbelang in het kader van scholingsfaciliteiten niet te beperkt worden geïnterpreteerd in de zin dat dit alleen de organisatie kan betreffen waarbij de ambtenaar op het moment van scholing werkzaam is. Dit geldt temeer nu in het kader van de versterking van de kwaliteit van de Rijksdienst en het bieden van ontplooiingskansen voor medewerkers de interdepartementale mobiliteit verder versterkt zal gaan worden.

In arbeidsvoorwaardelijke zin is deze ontwikkeling ondersteund door de afspraak in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2000-2001 dat alle ambtenaren in vaste dienst zijn aangesteld in algemene dienst van het Rijk. Dit betekent dat ingeval van interdepartementale mobiliteit de ambtenaar wordt overgeplaatst van het ene naar het andere ministerie. In dat geval is er geen sprake van ontslag en kan dus, terecht, geen terugbetalingsverplichting van ontvangen studiekostenvergoedingen worden opgelegd. Ook de ambtenaren in tijdelijke dienst, bij wie de overgang van het ene naar het andere ministerie geschiedt via een ontslag en een nieuwe aanstelling, zijn gevrijwaard van een terugbetalingsverplichting. Met andere woorden, het geheel van rechten en verplichtingen inzake de studiefaciliteiten ziet toe op een werking en een rendement binnen de sector Rijk in zijn geheel. Slechts indien de ambtenaar een functie buiten de sector Rijk gaat vervullen kan, onder de in het ARAR daarvoor opgenomen voorwaarden, een terugbetalingsverplichting worden opgelegd.

Dit laatste achten partijen niet redelijk indien het een ambtenaar betreft die is aangewezen als herplaatsingskandidaat en die, ter voorkoming van eventuele werkloosheid met een daaraan gekoppeld recht op uitkering ten laste van het Rijk, een baan buiten de sector Rijk heeft aanvaard. In verband hiermee zal in artikel 60 van het ARAR worden opgenomen dat in deze situatie geen terugbetalingsverplichting wordt opgelegd.

4. Harmonisering, deregulering en efficiency

Meer centrale regie

Partijen constateren dat op grond van in het verleden gemaakte keuzes een grote diversiteit in de aanspraken van secundaire arbeidsvoorwaarden is ontstaan.

Daarnaast zien zij dat er op onderdelen sprake is van een verschillende uitleg en toepassing van arbeidsvoorwaarden, ook indien het gaat om uniforme aanspraken. Een oorzaak hiervoor kan liggen in onvoldoende duidelijkheid en gedetailleerdheid van de sectorale regelingen.

Voorts is de huidige wijze van uitvoering, te weten door ieder organisatieonderdeel van de sector Rijk afzonderlijk, niet altijd efficiënt te noemen.

Partijen zijn van mening dat in de aanspraken van ambtenaren, zowel in de primaire als in de secundaire arbeidsvoorwaarden, in principe geen verschillen tussen (groepen van) ambtenaren mogen bestaan. In gelijke situaties moeten gelijke gevallen immers gelijk behandeld worden. Hierbij erkennen partijen wel dat gelet op het bedrijfsvoeringsproces bepaalde afwijkingen of specifieke toepassingen gerechtvaardigd kunnen zijn.

In dit licht spreken partijen af bij het maken van afspraken voortaan nadrukkelijk stil te staan bij de vraag welke ruimte voor het decentrale niveau wordt gelaten. Deze ruimte kan betrekking hebben op het vaststellen van aanspraken, maar evenzeer op de wijze waarop aan sectoraal gemaakte afspraken uitvoering kan worden gegeven (uitvoeringstoets). Een en ander betekent dat met name waar het gaat om de arbeidsvoorwaardelijke aanspraken van rijksambtenaren deze in sterkere mate dan tot dusverre gedetailleerd zullen worden vastgesteld op sectoraal niveau. Dit

heeft tot gevolg dat de onderscheiden onderdelen van de sector Rijk in mindere mate op decentraal niveau overleg behoeven te voeren (bijvoorbeeld in het Departementaal Georganiseerd Overleg). Dit laat uiteraard onverlet de formele rol en bevoegdheden van de vakorganisaties bij de totstandkoming van decentrale arbeidsvoorwaardelijke aanspraken.

Mede ter versterking van een eenduidige toepassing en uitvoering van sectoraal geldende rechtspositieregelingen onderzoekt de minister van BZK de mogelijkheid te komen tot een shared service voor de gehele sector Rijk. Een concentratie van de taken op het gebied van arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen leidt tot schaalvoordeel, een grotere kans op gelijke behandeling en versterkt de ontwikkeling van de sector Rijk tot één werkgever. Ter ondersteuning van dit proces zullen verder door deregulering en herstructurering de bestaande arbeidsvoorwaardelijke regelingen inzichtelijker en beter toegankelijk worden gemaakt. Als eerste stap zal de minister van BZK er voor zorgen dat in de loop van het kalenderjaar 2003 de vigerende sectoraal geldende regelingen met behulp van ICT-toepassingen voor alle rijksambtenaren benaderbaar zijn.

Een tweede stap is de uniformering van de aanspraken op het gebied van kinderopvang en woon-werkverkeer, evenals een vereenvoudiging van de IKAP-regeling.

Kinderopvang

Partijen spreken af de secundaire arbeidsvoorwaarden op het terrein van kinderopvang te harmoniseren nadat bekend is wat de in voorbereiding zijnde Wet basisvoorziening kinderopvang (Wbk) inhoudt. De Wbk moet nog door de Tweede en de Eerste Kamer behandeld worden. Wijzigingen van de (concept) Wbk voor inwerkingtreding zijn niet uit te sluiten. De kinderopvangregeling voor het rijkspersoneel moet gelijktijdig met de inwerkingtreding van de Wbk in het ARAR worden opgenomen en de departementale regelingen vervangen. Hiermee wordt harmonisatie van de kinderopvangregelingen in de sector Rijk gelijktijdig met de inwerkingtreding van de Wbk bereikt.

Woon-werkverkeer

Partijen spreken af dat voor alle rijks-

ambtenaren één uniforme regeling gaat gelden. Daarmee komt de bestaande mogelijkheid om per arbeidsorganisatie afwijkende afspraken te maken te vervallen. Twee standaardregelingen zijn te onderscheiden:

1) Voor de situatie waarin de werkplek met het openbaar vervoer bereikbaar is en de ambtenaar daarvan ook daadwerkelijk gebruik maakt wordt het volgende afgesproken. Aan ambtenaren die voor het woon-werkverkeer gebruik maken van het openbaar vervoer wordt een volledige geldelijke vergoeding verstrekt van de werkelijk gemaakte kosten (bij NS-vervoer uitgaande van 2e klasse) tot ten hoogste de maximumprijs van een NS-jaartrajectkaart 2e klasse (thans € 2380,-), waar nodig aangevuld met de kosten van het zogenaamde aansluitend openbaar vervoer. Een bedrag van € 91 per kalenderjaar wordt alleen toegekend aan ambtenaren die in plaats van met het aansluitend openbaar vervoer met eigen vervoer naar het station gaan. Aan het bevoegd gezag wordt de mogelijkheid geboden om in plaats van het geven van een geldelijke vergoeding, over te gaan tot het verstrekken van de noodzakelijke vervoerbewijzen. Indien de ambtenaar een duurdere voorziening wenst (bijvoorbeeld een jaartrajectkaart 1e klasse of een OV-jaarkaart) komen de extra kosten daarvan voor diens rekening. Uiteraard kan voor de financiering hiervan gebruik worden gemaakt van de regeling IKAP.

Als de ambtenaar een vervoerbevijs verstrekt of volledig vergoed krijgt dat ruimere mogelijkheden biedt dan uitsluitend het woon-werkverkeer (bijvoorbeeld een NS-jaarkaart – geldig op alle NS-lijnen – in plaats van een NS-jaartrajectkaart), is de werkgever verplicht voor die ambtenaar via de eindheffing loonheffing af te dragen over een bedrag van € 54 (voor een 2e klas kaart) of € 82 (voor een 1e klas kaart). Op de genoemde bedragen mogen in mindering worden gebracht de kosten die voor rekening van de ambtenaar blijven. In verband daarmee dient de vergoeding voor een dergelijke kaart (of het salaris ingeval van het verstrekken van die kaart) te worden verminderd met een

bedrag van € 54 onderscheidenlijk € 82.

2) Voor de situatie waarin door het bevoegd gezag is vastgesteld dat de werkplek niet of niet doelmatig per openbaar vervoer bereikbaar is, wordt afgesproken de ambtenaar die op meer dan 10 kilometer van de plaats van tewerkstelling woont een maandelijks vergoeding te geven volgens de belastingvrije tabelbedragen die de fiscus voor de toepassing van het reiskostenforfait hanteert. Voor de ambtenaar die op 10 kilometer of minder van de plaats van tewerkstelling woont geldt een vergoeding die is afgeleid van de hiervoor bedoelde fiscale tabelbedragen. Laatstgenoemde vergoeding is echter volledig belast. Het vorenstaande kan worden uitgedrukt in de volgende tabel.

Enkele reisafstand woning-werk	Maandelijks vergoeding bij reizen op				
	meer dan t/m	1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 of meer dagen per week
0 km - 10 km*		€ 8,12	€ 16,24	€ 24,36	€ 32,48
10 km - 15 km		€ 16,25	€ 32,50	€ 48,75	€ 65,00
15 km - 20 km		€ 22,75	€ 45,50	€ 68,25	€ 91,00
20 km of meer		€ 32,50	€ 65,00	€ 97,50	€ 130,00

* De bedragen bij afstanden tot en met 10 kilometer zijn volledig belast.

Voor ambtenaren die geen gebruik (willen) maken van de voor hun situatie geldende standaardregeling wordt afgesproken een vergoeding te verstrekken ter grootte van 25% van de vergoeding die wordt verstrekt ingeval van de onmogelijkheid om van het openbaar vervoer gebruik te kunnen maken.

In alle gevallen komt de bestaande eigen bijdrage van (thans) € 47,68 per maand te vervallen.

Het bevoegd gezag kan in beide standaard situaties ruimere faciliteiten toekennen indien faciliteiten voor woon/werkverkeer tevens gebruikt worden voor dienstreizen. Hierbij is sprake van maatwerk.

Tot slot zal een hardheidsclausule gelden die het bevoegd gezag de mogelijkheid biedt om in individuele gevallen, waarin de standaardregeling leidt tot een duidelijk onbillijke uitkomst, afwijkend te beslissen. De noodzakelijke wijzigingen in de regelgeving (waaronder het vervallen van artikel 11a van het Verplaatsings-

kostenbesluit 1989) zullen per 1 januari 2004 van kracht worden.

De dan bestaande departementale vervoerplannen, gebaseerd op artikel 11a van het VKB 1989, blijven echter gedurende maximaal 3 jaar nog van kracht voorzover de daarin opgenomen aanspraken voor de individuele ambtenaar hoger zijn dan die krachtens de nieuwe standaardregeling. Gedurende de termijn van 3 jaar kunnen de ministeries deze hogere aanspraken op een zorgvuldige wijze en in overleg met het Departementaal Georganiseerd Overleg in overeenstemming brengen met die van de nieuwe standaardregeling.

Vereenvoudiging IKAP

Partijen constateren dat de uitvoering van IKAP zeer complex is. Met name de BTZR-uitkering en de overwerk-

De IKAP-regeling zal in bovenstaande zin worden vereenvoudigd per 1 januari 2004.

In de voorlichting over deze wijzigingen zal met name aandacht worden besteed aan de gevolgen op het terrein van de sociale zekerheid.

Arbeidsduur

Partijen spreken af te onderzoeken of de toepassing van de afspraken inzake de flexibilisering van de arbeidsduur zoals opgenomen in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2001-2002 (de mogelijkheid om de arbeidsduur op structurele basis te verhogen tot gemiddeld 40 uur per week) in de praktijk op uniforme wijze door de organisaties in de sector Rijk wordt toegepast. Indien nodig zullen partijen in het SOR tot maatregelen besluiten om te komen tot een eenduidige toepassing.

5. Modernisering inconveniëntenvergoedingen

Ter compensatie van bepaalde ongemakken (inconveniënten) bij de uitoefening van zijn functie heeft de ambtenaar recht op bepaalde vergoedingen. Dit betreft de toelage onregelmatige diensten, de overwerkvergoeding, de toelage voor bereikbaarheid en beschikbaarheid en de verschuivingstoelage.

Recent heeft een werkgroep uit het SOR de systematiek van deze vergoedingen bezien op mogelijkheden voor vereenvoudiging en modernisering. De werkgroep is gekomen tot enkele gezamenlijke aanbevelingen ten aanzien van de zogeheten afbouwtoelage onregelmatige diensten en de verschuivingstoelage (zie bijlage 1). Partijen zijn overeengekomen de desbetreffende regelgeving aan te passen conform deze aanbevelingen.

Toelage onregelmatige dienst (TOD)

Partijen achten het van belang dat de TOD in sterkere mate ten goede komt aan het actieve personeel in onregelmatige dienst. Daarom is overeengekomen dat ambtenaren aan wie in enige maand een TOD is toegekend met ingang van 1 juli 2003 een vaste nominale toelage van € 37,50 voor die maand ontvangen. Ambtenaren met een deeltijdbetrekking ontvangen de vaste toelage naar rato van hun werktijd. Het recht op deze vaste toelage wordt beëindigd na

een onafgebroken periode van inactiviteit van de ambtenaar van vier weken, ongeacht de reden van de inactiviteit, zolang de inactiviteit voortduurt. Redenen van langdurige inactiviteit kunnen bijvoorbeeld zijn vakantie, cursussen, buitengewoon verlof, schorsing en ziekte. Overweging hierbij is dat de TOD is bedoeld als financiële compensatie voor het feit dat regelmatig op ongebruikelijke tijdstippen dient te worden gewerkt. Bij inactiviteit van de ambtenaar om wat voor reden dan ook vervalt dit ongemak.

Beëindiging van het recht op de vaste toelage vanwege meer dan vier weken onafgebroken inactiviteit geeft geen recht op de bouwtoelage TOD.

De bedoelde toelage vormt geen onderdeel van de bezoldiging en is niet pensioengevend.

Voorts spreken partijen af dat het toelagepercentage voor de TOD op zaterdag met betrekking tot het tijdvak 0.00 tot 18.00 uur per 1 juli 2003 wordt verhoogd tot 70%, conform het huidige percentage voor het tijdvak van 18.00 uur tot 0.00 uur op zaterdag.

Vorenstaande wijzigingen in het stelsel van inconveniëntenvergoedingen worden per 1 juli 2003 van kracht.

6. Arbeid en gezondheid

De conclusies en aanbevelingen van de tussenevaluatie van het Convenant inzake aanpak van werkdruk, ziekteverzuim en (re)integratie van langdurig zieke werknemers en arbeidshandicapten in de sector Rijk (Arboconvenant Rijk) zijn aan de orde geweest in de Branche Begeleidingscommissie (BBC) die de uitvoering volgt van het convenant. Daar zijn afspraken gemaakt over de richting van de extra maatregelen die nu nodig zijn. Deze liggen vooral op het terrein van de communicatie (hoe bereik je iedereen binnen de departementen, met name de medezeggenschap en het management) en de sturing vanuit de projectorganisatie. Partijen achten een aanscherping van het Arboconvenant dringend gewenst. Hierbij moet aandacht besteed worden aan werkdruk, optimalisering van het reïntegratiebeleid en prikkels voor medewerkers om het ziekteverzuim te verminderen. De BBC wordt verzocht vóór 1 juli 2003 ter zake voorstellen

te doen aan de convenantpartijen. Aan de hand van deze voorstellen zullen convenantpartijen bezien welke aanpassing van het convenant nodig is.

Aanvullend op de bijstelling van het Arboconvenant spreken partijen af dat, in het kader van de in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2001-2002 afgesproken systematiek van resultaatafspraken met managers, afspraken over (vermindering) van het ziekteverzuim daarvan onderdeel uitmaken. De omvang van de variabele beloning voor managers wordt mede afhankelijk gesteld van het behalen van taakstellingen op het gebied van ziekteverzuim.

Partijen zullen onderzoeken of na afloop van het Arboconvenant een 'CAO' inzake Arbeid en Gezondheid als voortzetting van het Arboconvenant kan worden opgesteld, waarin alle bepalingen worden gebundeld die betrekking hebben op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

7. Ziektekosten - Versnelde afbouw Btzt naar 50% netto

Partijen zijn overeengekomen de in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 1999-2000 afgesproken versobering van het Besluit tegemoetkoming ziektekosten rijkspersoneel (Btzt) versneld uit te voeren. Deze afspraak hield in de ziektekosten tegemoetkoming niet meer te indexeren totdat de Btzt-tegemoetkoming het niveau van 50% netto van de gemiddelde particuliere ziektekostenpremie (inclusief MOOZ- en WTZ-bijdrage) heeft bereikt. Partijen zijn nu overeengekomen dat per 1 juli 2003 de Btzt-tegemoetkoming wordt verlaagd naar het niveau van 50% netto van de gemiddelde particuliere ziektekostenpremie. De hierbij vrijvallende middelen zullen worden ingezet voor verhoging van de nominale eindejaarsuitkering, zoals ook in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 1999-2000 is afgesproken. Ter compensatie van de inkomenseffecten van deze maatregel ontvangen alle ambtenaren per 1 mei 2003 een compensatie van 0,25% structureel.

Bij het bereiken van het niveau van 50% netto onderscheidt het Btzt drie

categorieën kinderen, waar er nu twee zijn, namelijk:

- kinderen jonger dan 16 jaar (gemaximeerd op twee),
 - kinderen van 16 tot en met 19 jaar (tegemoetkoming gelijk aan kinderen jonger dan 16 jaar) en
 - kinderen van 20 tot en met 26 jaar (hogere tegemoetkoming).
- Partijen zijn overeengekomen het bedrag voor kinderen van 16 tot en met 19 jaar bij het bereiken van het niveau van 50% netto te verhogen naar het bedrag voor kinderen van 20 tot en met 26 jaar. Hiermee zijn er net als thans weer twee categorieën kinderen: kinderen jonger dan 16 jaar en kinderen van 16 tot en met 26 jaar.

8. WAO

Onlangs is een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer over verlenging van de loondoorbetalingsverplichting van 1 jaar naar 2 jaar per 1-1-2003. Partijen hebben er kennis van genomen dat in de Memorie van Toelichting bij dit wetsvoorstel sociale partners worden opgeroepen om de (bovenwettelijke) loondoorbetaling bij ziekte te beperken tot 70% in het tweede ziektejaar.

Partijen hebben er tevens kennis van genomen dat het kabinet voornemens is op centraal niveau met de sociale partners afspraken te maken over de herziening van de WAO.

Partijen spreken af dat in navolging van de afspraken die op centraal niveau en op het niveau van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid met sociale partners worden gemaakt over de WAO-herziening, en in het bijzonder over de beperking van de loondoorbetaling bij ziekte, nadere afspraken voor de periode vanaf 2004 worden gemaakt.

9. Substantieel bezwarende functies

Per 1-1-2009 vervalt de fiscale facilitatie van bestaande VUT-regelingen, waartoe ook de Regeling ontslaguitkering substantieel bezwarende functies wordt gerekend. Mede daarom spreken partijen af gezamenlijk onderzoek te doen naar de mogelijkheden om dit werk anders te organiseren waarbij substantieel bezwarende omstandigheden worden voorkomen. Mocht dit door de aard van het werk niet mogelijk zijn dan overleggen par-

tijen over de wijze waarop voor deze substantieel bezwarende omstandigheden compensatie wordt geboden. Daarbij wordt gekeken naar bestaande instrumenten, in het bijzonder de Regeling ontslaguitkering substantieel bezwarende functies, maar ook naar loopbaaninstrumenten.

10. Suppletieregeling

In het pensioenakkoord ABP na 2001 is door sociale partners bepaald dat in de huidige regeling het recht op invaliditeitspensioen (IP) wordt beëindigd bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar. In de periode van 62 jaar tot 65 jaar worden de opgebouwde FPU-aanspraken geëffectueerd. Bovenop de WAO-uitkering komt in die periode dan de FPU-uitkering. Sociale partners hebben besloten de garantie te geven dat het totaalniveau van de uitkeringen minimaal gelijk is aan het uitkeringsniveau (WAO + IP) tot 62 jaar.

Als richtpunt geldt dat met de regeling is beoogd het inkomensniveau te handhaven. Sociale partners in de Pensioenkamer attenderen de sectoren erop de sectorale regelingen aan te laten sluiten op de nieuwe IP-systeematiek. Voor de sector Rijk is de suppletieregeling van belang. Partijen komen overeen deze regeling te bezien om te voorkomen dat door de stapeling van uitkeringsrechten het niveau van de oorspronkelijke bezoldiging wordt overschreden.

11. Integriteit

Vooruitlopend op een wijziging van de Ambtenarenwet is binnen de sector Rijk de Regeling procedure inzake het omgaan met het vermoeden van een misstand in het leven geroepen. Deze regeling geeft aan hoe een ambtenaar dient te handelen indien hij van mening is dat er sprake is van een misstand.

Op dit moment is in voorbereiding een wijziging van de Ambtenarenwet, waarbij de ambtenaar die volgens de geldende regels een misstand aan de orde heeft gesteld bescherming wordt geboden in zijn positie als ambtenaar. In het verlengde hiervan zal in het ARAR een bepaling worden opgenomen om te voorkomen dat een ambtenaar die volgens de Regeling procedure inzake het omgaan met het vermoeden van een misstand een ver-

moeden van een misstand aan de orde heeft gesteld op welke wijze dan ook in zijn positie als ambtenaar wordt benadeeld. Uiteraard voor zover gehandeld is te goeder trouw en er geen sprake is van persoonlijk gewin bij de misstand of de melding daarvan.

De genoemde regeling is in feite het sluitstuk van het integriteitsbeleid. Belangrijker is uiteraard te voorkomen dat de integriteit van ambtenaren en de openbare dienst wordt aangetast. Daarom zal voor de gehele sector Rijk een gedragscode op het gebied van integriteit worden opgesteld. Hierin worden de normen en waarden beschreven die van belang zijn voor het handelen van rijksambtenaren en de rijksdienst. In de gedragscode zal aandacht worden besteed aan zaken als het tegengaan van belangenverstrengeling en het streven naar loyaliteit, onpartijdigheid en professionaliteit. De code vervult daarmee een dubbele functie. Enerzijds biedt de code de rijksambtenaren een belangrijk houvast bij hun professionele handelen, anderzijds vormt het een instrument voor het bevoegd gezag bij het aanspreken van ambtenaren op (niet) integer handelen.

12. Arbeidsduur – brugdagen

Laatstelijk bij de invoering van de gemiddeld 36-urige werkweek in de sector Rijk hebben partijen stilgestaan bij het fenomeen brugdagen. Een brugdag is een werkdag, liggende tussen twee dagen waarop de dienst gesloten is. Het bevoegd gezag heeft de mogelijkheid en bevoegdheid om te bepalen dat de dienst op zo'n brugdag eveneens gesloten is (dit tot een maximum van drie per kalenderjaar).

Dit betekent dat er voor de ambtenaren minder werkbare dagen in een kalenderjaar beschikbaar zijn om het aantal te werken uren op jaarbasis 'in te roosteren'. Over het algemeen leidt dit niet tot problemen. Er zijn over het algemeen voor ambtenaren voldoende mogelijkheden om aanpassingen aan te brengen in hun individuele werktijdregeling om te zorgen dat het aantal te werken uren op jaarbasis ook daadwerkelijk wordt gewerkt. In sommige situaties bestaat deze mogelijkheid echter niet. Te denken valt aan de gedeeltelijk arbeidsonge-

schikte ambtenaar die op grond van een medisch advies van de Arbeidsdienst per week of dag niet langer mag werken dan in dat advies is vastgesteld. De op een brugdag niet gewerkte uren kunnen derhalve niet op een ander moment alsnog worden gewerkt. Partijen achten het in dit specifieke geval niet gerechtvaardigd dat de ambtenaar deze niet gewerkte uren moet afschrijven van zijn vakantieverlof en zijn opvatting dat het bevoegd gezag in die gevallen aan de desbetreffende ambtenaren buitengewoon verlof met behoud van volledige bezoldiging dient te verlenen.

13. Rouwprotocol

Wanneer een werknemer wordt geconfronteerd met persoonlijk verlies, schieten de formele regels vaak te kort. Juist het individuele karakter van het verwerkingsproces maakt een individuele benadering vanuit de organisatie noodzakelijk. Het is een goede zaak de leidinggevenden toe te rusten voor deze taak door het beschikbaar stellen van een rouwprotocol. Partijen komen overeen een dergelijk protocol op te stellen en beschikbaar te stellen aan de ministeries en zij zullen deze aanmoedigen binnen de organisatie brede bekendheid te geven aan dit protocol, onder andere door dit te gebruiken bij de managementopleidingen en -trainingen.

14. Bemiddeling

Geschillen tussen medewerker en leidinggevende worden in de bezwaaren beroepsprocedures van de Awb afgehandeld. Dit leidt tot langdurige procedures. In veel gevallen zou een procedure voorkomen kunnen worden, als er voordat het bevoegd gezag een besluit neemt, een bemiddelend gesprek plaatsvindt. Zo kunnen kleine problemen en misverstanden op het gebied van communicatie sneller en daadkrachtiger worden aangepakt. Dit is in het belang van zowel de organisatie als de werknemer. Mocht een bemiddelend gesprek niet tot resultaat leiden, dan kan de rechtsgang worden opgestart. Partijen zijn overeengekomen dat, alvorens een besluit wordt genomen dat kan leiden tot een Awb-procedure, er eerst een poging tot bemiddeling ondernomen dient te worden.

Betrokkenen kunnen zich hierbij laten bijstaan door een raadsman.

's-Gravenhage, 29 november 2002.
De Minister van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties,
J.W. Remkes.
Namens de Algemene Centrale van
Overheidspersoneel,
mevr. E. Merlijn.
Namens het Ambtenarencentrum,
L.K.F. Overkleef.

Bijlage 1 Wijzigingen inconveniëntenvergoedingen

De SOR-werkgroep Inconveniëntenvergoedingen heeft aan het SOR de volgende gezamenlijke aanbevelingen tot wijzigingen in het stelsel van inconveniëntenvergoedingen gedaan:

Toelage onregelmatige dienst (TOD)
– De werkgroep acht het niet mogelijk om op sectoraal niveau te komen tot één vaste TOD. Op het niveau van de afzonderlijke organisaties binnen de sector is het wel denkbaar een vaste TOD in te voeren. De werkgroep beveelt daarom aan dat organisaties gebruik (blijven) maken van het bestaande artikel 17, lid 7, van het BBRA, dat inhoudt dat een vaste roostertoelage met de medezeggenschap overeengekomen kan worden, daar waar dit door het betrokken management en medewerkers wenselijk en mogelijk wordt geacht. Dit vergt dus geen wijziging in de regelgeving.

– Inzake de afbouwregeling TOD beveelt de werkgroep aan de regelgeving zodanig aan te passen dat de ambtenaar zonder meer voor de afbouwtoelage in aanmerking komt als door het vervallen of verminderen van de TOD zijn bezoldiging met 3% of meer wordt verlaagd, ongeacht of dit buiten zijn toedoen is gebeurd, tenzij sprake is van duidelijke schuld bij de ambtenaar, zoals bij disciplinaire maatregelen.

– De werkgroep beveelt inzake de afbouwregeling TOD verder een vereenvoudiging aan in de toekenningsvoorwaarde voor de afbouwtoelage en in de berekeningsgrondslag voor de duur van de afbouwtoelage. In beide gevallen is in de regelgeving met betrekking tot het aantal jaren dat TOD moet zijn ontvangen de bepaling opgenomen dat dit ‘zonder wezenlijke onderbreking’ (dat is meer

dan twee maanden) heeft plaatsgevonden. De werkgroep beveelt aan deze bepalingen in de regelgeving te laten vervallen vanwege de mogelijke onredelijke consequenties, alsmede de lastige controleerbaarheid van deze bepalingen.¹

– De werkgroep beveelt ten slotte aan de complexiteit van de afbouwregeling te verminderen door in de regelgeving de berekeningsgrondslag voor de hoogte van de afbouwtoelage zodanig aan te passen dat salarisstijgingen gedurende de periode dat de afbouwtoelage wordt ontvangen niet in mindering behoeven te worden gebracht op de toelage.

– Ten aanzien van de vaste maandelijkse toelage voor ambtenaren van 55 jaar en ouder die in onregelmatige dienst werken beveelt de werkgroep aan de referteperiode, waarover het bedrag van de vaste toelage wordt berekend, te stellen op een langere periode dan een jaar, óf wel te stellen op het gemiddelde TOD-niveau van de diensteneid waar betrokkene toe behoort, gedurende het jaar voorafgaand aan het moment dat deze 55 jaar wordt.²

De verschuivingstoelage

Met het oog op de in de praktijk soms voorkomende verwarring over de vraag of een verschoven uur ook moet worden aangemerkt als overwerk uur geeft de werkgroep in overweging in de regelgeving op te nemen dat op het niveau van de afzonderlijke organisatie met de medezeggenschap kan worden afgesproken de koppeling aan het feitelijk aantal verschoven uren los te laten en de verschuivingstoelage te veranderen in een vaste maandelijkse toelage, los van het feitelijk aantal verschoven uren en het feitelijk tijdstip waarop de uren zijn verschoven. Dit onder de voorwaarde dat in de desbetreffende organisatie wordt gewerkt met een vaste TOD op basis van artikel 17, lid 7, van het BBRA

De consignatievergoeding

De werkgroep doet de aanbeveling de betaling van de consignatievergoeding te beëindigen bij vakantie, verlof en schorsing. Het geven van een ‘beschikbaarheidstoelage’ aan werknemers die niet beschikbaar zijn ligt immers niet voor de hand.

¹ NB. voor de bepaling van de duur van de afbouwtoelage diende er toch een maximum te worden gesteld aan de duur van de onderbreking. Overeengekomen is deze vast te stellen op een jaar.
² Deze aanbeveling diende nog nader te worden ingevuld. Overeengekomen is de referteperiode te verlengen tot drie jaar.

Bijlage 2**Inpassingstabel per 1 december 2002 voor de salarisbedragen**

Nr.	01-07-2002	01-12-2002	Nr.	01-07-2002	01-12-2002
1	1228,14	1258,84	34	3249,81	3331,06
2	1255,51	1286,90	35	3366,10	3450,25
3	1282,86	1314,93	36	3515,68	3603,57
4	1313,42	1346,26	37	3678,04	3769,99
5	1345,81	1379,46	38	3839,93	3935,93
6	1377,27	1411,70	39	4012,32	4112,63
7	1409,64	1444,88	40	4187,90	4292,60
8	1442,49	1478,55	41	4363,48	4472,57
9	1475,77	1512,66	42	4539,51	4653,00
10	1509,07	1546,80	43	4715,55	4833,44
11	1543,27	1581,85	44	4891,12	5013,40
12	1594,80	1634,67	45	5064,43	5191,04
13	1646,79	1687,96	46	5240,46	5371,47
14	1698,78	1741,25	47	5416,04	5551,44
15	1748,04	1791,74	48	5589,79	5729,53
16	1800,94	1845,96	49	5766,29	5910,45
17	1852,93	1899,25	50	5942,32	6090,88
18	1904,92	1952,54	51	6115,16	6268,04
19	1957,36	2006,29	52	6291,20	6448,48
20	2009,36	2059,59	53	6467,24	6628,92
21	2061,35	2112,88	54	6642,81	6808,88
22	2114,25	2167,11	55	6818,84	6989,31
23	2166,24	2220,40	56	6994,43	7169,29
24	2218,23	2273,69	57	7185,96	7365,61
25	2290,74	2348,01	58	7377,50	7561,94
26	2373,74	2433,08	59	7569,50	7758,74
27	2468,59	2530,30		7735,96	7929,36
28	2571,66	2635,95		7901,96	8099,51
29	2676,56	2743,47	A	8068,87	8270,59
30	2791,02	2860,80	B	8601,08	8816,11
31	2907,31	2979,99	C	9169,33	9398,56
32	3023,15	3098,73			
33	3133,51	3211,85			

Bijlage 3

Schalen van het BBRA per 1 december 2002

Nr.	Salaris 01-07-2002 euro	Salaris 01-12-2002 euro	SCHAAL																		Salaris 01-12-2002 euro	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	1228,14	1258,84	0																	1258,84	1	
2	1255,51	1286,90	1	0																1286,90	2	
3	1282,86	1314,93	2	1																1314,93	3	
4	1313,42	1346,26	3	2	0															1346,26	4	
5	1345,81	1379,46	4	3	1															1379,46	5	
6	1377,27	1411,70	5	4	2															1411,70	6	
7	1409,64	1444,88	6	5	3	0														1444,88	7	
8	1442,49	1478,55	7	6	4	1														1478,55	8	
9	1475,77	1512,66	8	7	5	2	0													1512,66	9	
10	1509,07	1546,80	9	8	6	3	1													1546,80	10	
11	1543,27	1581,85	10	9	7	4	2													1581,85	11	
12	1594,80	1634,67	10	8	5	3	0													1634,67	12	
13	1646,79	1687,96	11	9	6	4	1													1687,96	13	
14	1698,78	1741,25	12	10	7	5	2													1741,25	14	
15	1748,04	1791,74	11	8	6	3														1791,74	15	
16	1800,94	1845,96	12	9	7	4	0													1845,96	16	
17	1852,93	1899,25	13	10	8	5	1													1899,25	17	
18	1904,92	1952,54	11	9	6	2														1952,54	18	
19	1957,36	2006,29	12	10	7	3	0													2006,29	19	
20	2009,36	2059,59	11	8	4	1														2059,59	20	
21	2061,35	2112,88	12	9	5	2		0												2112,88	21	
22	2114,25	2167,11	10	6	3	0														2167,11	22	
23	2166,24	2220,40	11	7	4	1	1													2220,40	23	
24	2218,23	2273,69					8	5	2											2273,69	24	
25	2290,74	2348,01					9	6	3	2										2348,01	25	
26	2373,74	2433,08					10	7	4											2433,08	26	
27	2468,59	2530,30					8	5	3	0										2530,30	27	
28	2571,66	2635,95					9	6												2635,95	28	
29	2676,56	2743,47					10	7	4	1										2743,47	29	
30	2791,02	2860,80					8	5	2											2860,80	30	
31	2907,31	2979,99					9	6	3	0										2979,99	31	
32	3023,15	3098,73					10	7	4	1										3098,73	32	
33	3133,51	3211,85					8	5	2											3211,85	33	
34	3249,81	3331,06					9	6	3	0										3331,06	34	
35	3366,10	3450,25					10	7	4	1										3450,25	35	
36	3515,68	3603,57					8	5	2											3603,57	36	
37	3678,04	3769,99					9	6	3	0										3769,99	37	
38	3839,93	3935,93					10	7	4	1										3935,93	38	
39	4012,32	4112,63					8	5	2											4112,63	39	
40	4187,90	4292,60					9	6	3	0										4292,60	40	
41	4363,48	4472,57					10	7	4	1										4472,57	41	
42	4539,51	4653,00					8	5	2											4653,00	42	
43	4715,55	4833,44					9	6	3	0										4833,44	43	
44	4891,12	5013,40					10	7	4	1										5013,40	44	
45	5064,43	5191,04					8	5	2											5191,04	45	
46	5240,46	5371,47					9	6	3	0										5371,47	46	
47	5416,04	5551,44					10	7	4	1										5551,44	47	
48	5589,79	5729,53					8	5	2											5729,53	48	
49	5766,29	5910,45					9	6	3	0										5910,45	49	
50	5942,32	6090,88					10	7	4	1										6090,88	50	
51	6115,16	6268,04					8	5	2											6268,04	51	
52	6291,20	6448,48					9	6	3											6448,48	52	
53	6467,24	6628,92					10	7	4											6628,92	53	
54	6642,81	6808,88					8	5												6808,88	54	
55	6818,84	6989,31					9	6												6989,31	55	
56	6994,43	7169,29					10	7												7169,29	56	
57	7185,96	7365,61					8													7365,61	57	
58	7377,50	7561,94					9													7561,94	58	
59	7569,50	7758,74					10													7758,74	59	
	7735,96	7929,36																		7929,36		
	7901,96	8099,51																		8099,51		
	8068,87	8270,59																		8270,59		

Bijlage 4**Inpassingstabel per 1 mei 2003 voor de salarisbedragen**

Nr.	1-12-02	1-5-03
1	1258,84	1261,99
2	1286,90	1290,12
3	1314,93	1318,22
4	1346,26	1349,63
5	1379,46	1382,91
6	1411,70	1415,23
7	1444,88	1448,49
8	1478,55	1482,25
9	1512,66	1516,44
10	1546,80	1550,67
11	1581,85	1585,80
12	1634,67	1638,76
13	1687,96	1692,18
14	1741,25	1745,60
15	1791,74	1796,22
16	1845,96	1850,57
17	1899,25	1904,00
18	1952,54	1957,42
19	2006,29	2011,31
20	2059,59	2064,74
21	2112,88	2118,16
22	2167,11	2172,53
23	2220,40	2225,95
24	2273,69	2279,37
25	2348,01	2353,88
26	2433,08	2439,16
27	2530,30	2536,63
28	2635,95	2642,54
29	2743,47	2750,33
30	2860,80	2867,95
31	2979,99	2987,44
32	3098,73	3106,48
33	3211,85	3219,88

Nr.	1-12-02	1-5-03
34	3331,06	3339,39
35	3450,25	3458,88
36	3603,57	3612,58
37	3769,99	3779,41
38	3935,93	3945,77
39	4112,63	4122,91
40	4292,60	4303,33
41	4472,57	4483,75
42	4653,00	4664,63
43	4833,44	4845,52
44	5013,40	5025,93
45	5191,04	5204,02
46	5371,47	5384,90
47	5551,44	5565,32
48	5729,53	5743,85
49	5910,45	5925,23
50	6090,88	6106,11
51	6268,04	6283,71
52	6448,48	6464,60
53	6628,92	6645,49
54	6808,88	6825,90
55	6989,31	7006,78
56	7169,29	7187,21
57	7365,61	7384,02
58	7561,94	7580,84
59	7758,74	7778,14
	7929,36	7949,18
	8099,51	8119,76
A	8270,59	8291,27
B	8816,11	8838,15
C	9398,56	9422,06

Bijlage 5

Schalen van het BBRA per 1 mei 2003

Nr.	Salaris 1-12-02	Salaris 1-5-03	SCHAAL																		Salaris 1-5-03	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	euro	euro																		euro		
1	1258,84	1261,99	0																	1261,99	1	
2	1286,90	1290,12	1	0																1290,12	2	
3	1314,93	1318,22	2	1																1318,22	3	
4	1346,26	1349,63	3	2	0															1349,63	4	
5	1379,46	1382,91	4	3	1															1382,91	5	
6	1411,70	1415,23	5	4	2															1415,23	6	
7	1444,88	1448,49	6	5	3	0														1448,49	7	
8	1478,55	1482,25	7	6	4	1														1482,25	8	
9	1512,66	1516,44	8	7	5	2	0													1516,44	9	
10	1546,80	1550,67	9	8	6	3	1													1550,67	10	
11	1581,85	1585,80	10	9	7	4	2													1585,80	11	
12	1634,67	1638,76						10	8	5	3	0								1638,76	12	
13	1687,96	1692,18						11	9	6	4	1								1692,18	13	
14	1741,25	1745,60						12	10	7	5	2								1745,60	14	
15	1791,74	1796,22						11	8	6	3									1796,22	15	
16	1845,96	1850,57						12	9	7	4	0								1850,57	16	
17	1899,25	1904,00						13	10	8	5	1								1904,00	17	
18	1952,54	1957,42						11	9	6	2									1957,42	18	
19	2006,29	2011,31						12	10	7	3	0								2011,31	19	
20	2059,59	2064,74						11	8	4	1									2064,74	20	
21	2112,88	2118,16						12	9	5	2	0								2118,16	21	
22	2167,11	2172,53							10	6	3	0								2172,53	22	
23	2220,40	2225,95						11	7	4	1	1								2225,95	23	
24	2273,69	2279,37							8	5	2									2279,37	24	
25	2348,01	2353,88							9	6	3	2								2353,88	25	
26	2433,08	2439,16						10	7	4										2439,16	26	
27	2530,30	2536,63							8	5	3	0								2536,63	27	
28	2635,95	2642,54							9	6										2642,54	28	
29	2743,47	2750,33						10	7	4	1									2750,33	29	
30	2860,80	2867,95							8	5	2									2867,95	30	
31	2979,99	2987,44							9	6	3	0								2987,44	31	
32	3098,73	3106,48							10	7	4	1								3106,48	32	
33	3211,85	3219,88							8	5	2									3219,88	33	
34	3331,06	3339,39							9	6	3	0								3339,39	34	
35	3450,25	3458,88							10	7	4	1								3458,88	35	
36	3603,57	3612,58							8	5	2									3612,58	36	
37	3769,99	3779,41							9	6	3	0								3779,41	37	
38	3935,93	3945,77							10	7	4	1								3945,77	38	
39	4112,63	4122,91							8	5	2									4122,91	39	
40	4292,60	4303,33							9	6	3	0								4303,33	40	
41	4472,57	4483,75							10	7	4	1								4483,75	41	
42	4653,00	4664,63							8	5	2									4664,63	42	
43	4833,44	4845,52							9	6	3	0								4845,52	43	
44	5013,40	5025,93							10	7	4	1								5025,93	44	
45	5191,04	5204,02							8	5	2									5204,02	45	
46	5371,47	5384,90							9	6	3	0								5384,90	46	
47	5551,44	5565,32							10	7	4	1								5565,32	47	
48	5729,53	5743,85							8	5	2									5743,85	48	
49	5910,45	5925,23							9	6	3	0								5925,23	49	
50	6090,88	6106,11							10	7	4	1								6106,11	50	
51	6268,04	6283,71							8	5	2									6283,71	51	
52	6448,48	6464,60							9	6	3									6464,60	52	
53	6628,92	6645,49							10	7	4									6645,49	53	
54	6808,88	6825,90							8	5										6825,90	54	
55	6989,31	7006,78							9	6										7006,78	55	
56	7169,29	7187,21							10	7										7187,21	56	
57	7365,61	7384,02							8											7384,02	57	
58	7561,94	7580,84							9											7580,84	58	
59	7758,74	7778,14							10											7778,14	59	
	7929,36	7949,18																		7949,18		
	8099,51	8119,76																		8119,76		
	8270,59	8291,27																		8291,27		