

Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2005–2006

Aan: de Ministers

Onderwerp: Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2005–2006

Doelstelling: verstrekken van informatie

Juridische grondslag: n.v.t.

Relaties met andere circulaire(s):

5 december 2002, nr. PMR/AV 02/98954

30 juni 2005, nr. 2005-122392

Ingangsdatum: heden

Geldig tot: nadere berichtgeving

Datum: 2 maart 2006

Kenmerk: 2006-0000067943

Onderdeel: DGMOS/POIR/AV

I. Inleiding

Op 18 januari 2006 heb ik met drie van de vier centrales van overheidspersoneel een overeenkomst gesloten over de arbeidsvoorwaarden en andere personeelsaangelegenheden in de sector Rijk over de contractperiode 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006. Een afschrift van deze Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2005–2006 is als bijlage 1 bijgevoegd. De formalisering en uitwerking daarvan is ter hand genomen.

Met deze circulaire informeer ik u over de inhoud van de gesloten overeenkomst.

Deze circulaire en de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2005–2006 zijn ook geplaatst op de internetsite van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het internetadres is: www.minbzk.nl. De locatie is: Overheidspersoneel/ Arbeidsvoorwaarden Rijksoverheid/ publicaties.

II. Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2005–2006

In dit onderdeel wordt zoveel mogelijk de paragraafindeling van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2005–2006 aangehouden.

Ad 2 Salarisverhoging, procentuele eindejaarsuitkering, nominale eindejaarsuitkering (ad 3) en levensloop

2.1 Salarisverhoging

Met ingang van 1 januari 2006 worden de salarissen van het personeel van de sector Rijk structureel verhoogd met 2%.

a. Salarisbedragen per 1 januari 2006

In verband met de salarisverhoging van 2% komen de salarisbedragen per 1 januari 2006 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 januari 2006.

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 januari 2006. 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 januari 2006 een verhoging te worden toegepast van 2%. 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.

In verband met de algemene salarisverhoging per 1 januari 2006 wordt per die datum ingevolge

– artikel 13, derde lid, van de Overgangsregeling BBRA 1984 de gehandhaafde EHBO-toelage verhoogd van € 8,99 tot € 9,17 per maand.

– artikel 7, eerste lid, van het Besluit personenchauffeurs Rijkdienst de vaste toelage voor het werken op onregelmatige uren van € 135,46 verhoogd tot € 138,17 per maand.

– artikel 7, derde lid, van de Raamregeling Telewerken de vergoeding van de kosten voor gebruik van privé-ruimte van € 64,19 verhoogd tot € 65,47 per maand.

– artikel 10 van het Tijdelijk besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2004 de tegemoetkoming in verband met kosten bij verhuizing bij herplaatsing of plaatsing in een passende functie van € 13 025,31 verhoogd tot € 13 285,82.

c. Minimumbedrag van de vakantieuitkering

In verband met de algemene salarisverhoging wordt het minimumbedrag van de vakantieuitkering per 1 januari 2006 verhoogd van € 137,22 tot € 139,96 per maand.

d. Uitbetaling

In verband met genoemde salarismaatregel is met ingang van de salarisbetaling van februari 2006 rekening gehouden met het voorgaande.

2.2 Procentuele eindejaarsuitkering

a. Verhoging en uitbetaling procentuele eindejaarsuitkering betreffende het jaar 2005

De procentuele eindejaarsuitkering wordt met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2005 structureel verhoogd van 0,8% naar 1,6%.

De uitbetaling van de verhoging van de procentuele eindejaarsuitkering met 0,8 procentpunt over 2005 is bij de salarisbetaling van februari 2006 meegenomen.

b. Verhoging en uitbetaling procentuele eindejaarsuitkering betreffende het jaar 2006

Met ingang van 2006 vindt de uitbetaling van de eindejaarsuitkering plaats in de maand november in plaats van in de maand december. De eindejaarsuitkering wordt voortaan gebaseerd op een periode van twaalf maanden, die aanvangt met de maand december van het voorafgaande jaar. Het jaar 2006 is een overgangsjaar, waarin de periode aanvangt met de maand januari 2006 en dus betrekking heeft op (maximaal) 11 maanden. De overeenkomst met de centrales houdt echter wel in, dat de afgesproken verhoogde eindejaarsuitkering van 1,6% gebaseerd blijft op een jaarbedrag. Administratief technisch wordt daarom in de eerste elf maanden van dit jaar 1,75% van het maandsalaris als eindejaarsuitkering opgebouwd en in november 2006 uitbetaald. Dit bedrag komt nagenoeg overeen met 1,6% over twaalf maanden. Vanaf 1 december 2006 wordt dit percentage weer aangepast tot 1,6% ten behoeve van de 'opbouw' van de eindejaarsuitkering, die in november 2007 uitbetaald wordt.

c. Uitbetaling procentuele eindejaarsuitkering betreffende het jaar 2007

In november 2007 wordt de procentuele eindejaarsuitkering betaald van 1,6% van het maandsalaris over de periode van december 2006 tot en met november van 2007.

2.3 Nominale eindejaarsuitkering

a. Verhoging en uitbetaling nominale eindejaarsuitkering betreffende het jaar 2006

Ook voor de nominale eindejaarsuitkering zal de jaarlijkse betaalmaand wijzigen van december in november. De uitkering zal voortaan gebaseerd worden op een periode van twaalf maanden, aanvangend met de maand december van het voorafgaande jaar. Met de centrales is een bedrag van € 1000,00 overeengekomen, zodat administratief technisch in de eerste elf maanden van dit jaar € 90,91 (= € 1000/11) als eindejaarsuitkering opgebouwd wordt. Vanaf 1 december 2006 wordt dit bedrag aangepast tot € 91,67 (= € 1100/12) ten behoeve van de 'opbouw' van de eindejaarsuitkering van € 1100,00 die in november 2007 uitbetaald wordt.

In verband met het feit dat de nominale eindejaarsuitkering mede is bedoeld als compensatie voor de kosten van de Zorgverzekeringswet wordt in 2006 een overgangsmaatregel getroffen om de uitbetaling van de nominale eindejaarsuitkering te verdelen over het jaar. De nominale eindejaarsuitkering van € 1000,00 op jaarbasis wordt in 2006 daarom betaalbaar gesteld in de maanden april, augustus en november.

De uitbetaling in april heeft betrekking op de maanden januari tot en met april en bedraagt € 363,64 (4 × € 90,91). De uitbetaling in augustus heeft betrekking op de maanden mei tot en met augustus en bedraagt eveneens € 363,64. De uitbetaling in november heeft ten slotte betrekking op de maanden september t/m november en bedraagt € 272,73 (3 × € 90,91). Voor werknemers met een minder dan volledige arbeidsduur gelden genoemde bedragen naar evenredigheid.

b. Verhoging nominale eindejaarsuitkering vanaf 2007

In november 2007 wordt de nominale eindejaarsuitkering betaald van € 1100,00. Deze uitkering wordt over de periode van december 2006 tot en met november van 2007 opgebouwd met € 91,67 (= € 1100/12) per maand.

Het bedrag van de nominale eindejaarsuitkering wordt vanaf 2007 geïndexeerd met het percentage van de algemene salariswijziging voor het personeel werkzaam in de sector Rijk.

2.4 Doorwerking naar uitkeringen en pensioenen

Zowel de structurele salarisverhoging als de structurele verhoging van de procentuele en nominale eindejaarsuitkering hebben een algemeen karakter en werken daarom door naar alle voor 1 januari 2006 ingegane ontslaggebonden uitkeringen, zoals de wachtgelden 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 en het Besluit ontslaguitkering substantieel bezwarende functies. Met het UWV vindt overleg plaats over de precieze uitvoering van de aan te passen uitkeringen.

De structurele verhogingen van het salaris en de eindejaarsuitkering zijn pensioengevend.

2.5 Levensloopregeling rijkspersoneel

a. Verhoging procentuele eindejaarsuitkering

In het in 2005 afgesloten hoofdlijnenakkoord is 0,8% van het jaarsalaris beschikbaar gesteld ten behoeve van levensloop. Dit bedrag is aangewend om de procentuele eindejaarsuitkering te verhogen. Omwille van administratieve eenvoud wordt de eindejaarsuitkering in de levensloopregeling rijkspersoneel echter niet als nieuwe bron voor levensloopsparen opgenomen. De verhoogde eindejaarsuitkering biedt de ambtenaren op jaarbasis extra ruimte voor het levensloopsparen ten laste van de bestaande bronnen.

b. Relatie met pensioen en sociale verzekeringswetgeving

Afgesproken is om de pensioenopbouw tijdens levensloopverlof te beperken tot een aaneengesloten periode van maximaal 18 maanden. Hierbij is aansluiting gezocht met de periode, die in de Wet 'Wijzigingswet Ziektewet, enz. in verband met het wegnemen van belemmeringen in sociale verzekeringswetten bij het opnemen van onbetaald verlof' genoemd wordt als maximale verlofperiode, die geen gevolgen heeft voor de toepassing van de sociale verzekeringswetgeving.

b.1 Verduidelijking

Met de vakorganisaties is ter verduidelijking van de huidige levensloopregeling afgesproken dat tijdens het levensloopverlof de voortgezette pensioenopbouw gebaseerd wordt op de levenslooptuitkering en niet op het inkomen alsof geen sprake zou zijn van verlof.

b.2 Aanpassing pensioenreglement

Op basis van recente afspraken in de Pensioenkamer zal het Abp het pensioenreglement wijzigen zodat de pensioenopbouw gedurende de eerste 12 maanden van het levensloopverlof voortgezet wordt op basis van een zogenaamde op collectiviteit gebaseerde doorsnee-premie (inclusief de gebruikelijke verdeling daarvan tussen werkgever en werknemer). Voor de pensioenopbouw na die 12 maanden zal een sectorale pensioenpremie van toepassing zijn. Hierover moeten in het SOR nog afspraken met de vakorganisaties worden gemaakt.

b.3 Sociale verzekeringen

Als het aaneengesloten levensloopverlof niet langer dan 18 maanden duurt, zijn er zoals gezegd geen gevolgen voor het recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en Ziektewet (ZW).

Met de Wet 'Wijzigingswet Ziektewet, enz. in verband met het wegnemen van belemmeringen in sociale verzekeringswetten bij het opnemen van onbetaald verlof' is geregeld, dat een werknemer geen nadeel ondervindt van een periode van onbetaald verlof, mits die periode beperkt blijft tot maximaal 18 maanden.

Duurt het verlof (voltijd) langer dan 18 maanden, dan kan dit gevolgen hebben voor de hoogte van het dagloon bij de uitvoering van de sociale verzekeringswetgeving en de wekennis. De wekennis is het aantal weken dat minimaal moet zijn gewerkt (op dit moment 26 weken van de laatste 39 weken, wordt per 1 april 2006: 26 weken van de laatste 36 weken) om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering.

c. Overgeschreven vakantie-uren

Ambtenaren hebben het recht om overgeschreven vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren te gebruiken als bron voor het sparen voor levensloopverlof. Daarbij wordt voor de waardebeoordeling van de vakantie-uren aangesloten bij de systematiek van artikel 22 lid 15 van het ARAR.

Deze afspraak gaat direct in en geldt dus ook voor bestaande vakantie-uren over de periode liggend voor 1 januari 2006.

De relevante regelgeving zal hierop worden aangepast.

d. Ouderschapsverlof en levensloopverlof

De rijksregeling voor doorbetaald ouderschapsverlof beoogt de ambtenaar een inkomen over de opgenomen verlofuren te garanderen van 75% van de bezoldiging. De werkgever krijgt bij verlening van ouderschapsverlof een fiscale tegemoetkoming in de vorm van een afdrachtvermindering voor de loonheffing.

Deze fiscale tegemoetkoming komt per 1 januari 2007 te vervallen. Om de meerkosten voor de werkgever die hierdoor ontstaan te beperken zal, vanaf 2007, op de bezoldiging van de ambtenaar die ouderschapsverlof opneemt een extra bruto inhouding plaatsvinden. Deze inhouding is gelijk aan de ouderschapsverlofkorting die de ambtenaar krachtens fiscale regels kan ontvangen (50% van het wettelijke minimumloon per opgenomen ouderschapsverlofjaar).

Bij aanvang van het ouderschapsverlof wordt op het bruto-inkomen over de verlofuren, naast de vermindering met 25%, een extra korting toegepast ter grootte van de maximale ouderschapsverlofkorting waarvoor de betrokken ambtenaar in aanmerking kan komen.

Indien na afloop van het jaar waarin ouderschapsverlof is genoten uit de aanslag van de belastingdienst het werkelijke bedrag van de ouderschapsverlofkorting blijkt volgt zo nodig een terugbetaling van hetgeen aanvankelijk teveel is ingehouden. Uiteraard is dit dan een bruto-bedrag (er is immers ook bruto ingehouden) waarover loonbelasting en premies verschuldigd zijn.

Dit geldt ook als uit de belastingaanslag blijkt dat de heffingskorting door de belastinginspecteur op nul is gesteld, bijvoorbeeld in verband met de vergelijking van belastingplichtig inkomen over twee kalenderjaren.

Voor de goede orde: indien bij de aanslag geen heffingskorting is bepaald omdat de ambtenaar deze niet heeft aangevraagd of niet voldeed aan de voorwaarden voor toekenning daarvan vindt geen verrekening plaats met hetgeen aanvankelijk is ingehouden.

Artikel 33g van het ARAR zal worden aangepast.

NB. Aangezien de aanpassing van de regeling op 1 januari 2007 in gaat, kan dit betekenen dat een werknemer in 2006 zowel recht heeft op een ouderschapsverlofkorting als op doorbetaling van 75% van de bezoldiging voor de ouderschapsverlofuren.

Ad 3. Vaste eindejaarsuitkering en tegemoetkoming Zorgverzekeringswet

3.1 Nominale eindejaarsuitkering

Zie hiervoor onderdeel 2.3

3.2 Tegemoetkoming

a. Intrekking Besluit tegemoetkoming ziektekosten rijkspersoneel (Btzt)

Met ingang van 1 januari 2006 komt het Btzt te vervallen.

De Btzt-tegemoetkoming voor de maanden oktober t/m december 2005 die in januari t/m maart 2006 zou worden uitbetaald, is in verband hiermee vervroegd uitbetaald in december 2005.

b. Eenmalige uitkering voor partners e.d.

Ambtenaren die in december 2005 recht hadden op een Btzt-tegemoetkoming voor een partner als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, van de Btzt ontvangen in februari 2006 een eenmalige bruto uitkering van € 450,00 vermenigvuldigd met de deeltijdfactor, zoals die gold op 1 december 2005. De deeltijdfactor mag niet groter zijn dan één. De eenmalige uitkering behoort tot de variabele toelagen, die tot het pensioengevend inkomen horen per 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin deze zijn genoten.

c. Intrekking Regeling ziektekostenvoorziening rijkspersoneel (Zvr-regeling)

Met ingang van 1 januari 2006 komt de Zvr-regeling te vervallen.

Ambtenaren en andere betrokkenen in de zin van de Zvr-regeling kunnen ook over 2005 dan wel over een resterende periode over 2005 nog een aanvraag voor een Zvr-tegemoetkoming indienen.

Ad 4. Aanvulling in het eerste ziektejaar

Omdat het op grond van de WIA mogelijk is tot een versnelde arbeidsongeschiktheidskeuring over te gaan, is in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst de afspraak gemaakt dat indien deze keuring leidt tot een IVA-uitkering deze uitkering gedurende het eerste ziektejaar wordt aangevuld tot 100%.

Ad 6. Regeling kinderopvang

De Regeling werkgeversbijdrage kinderopvang rijkspersoneel kent een tijdelijke bijdrage van de kant van de rijkswerkgever ingeval de werkgever van de partner van een rijksambtenaar minder bijdraagt dan 1/6 deel van de kosten.

Deze tijdelijke extra bijdrage geldt voor de jaren 2005, 2006 en 2007.

Afgesproken is deze tijdelijke extra bijdrage te verlengen waardoor deze over de jaren 2006 en 2007 gelijk is aan de tijdelijke extra bijdrage over het jaar 2005.

Vanaf het jaar 2008 vindt de in bovengenoemde regeling bepaalde afbouw plaats.

Ad 9. Arbeidsmarktbeleid

a. Wijziging in ARAR

De tekst van artikel 71b in het ARAR over de loopbaanscan verandert. De bestaande tekst wordt vervangen door:

1. Vanaf 3 jaar na aanvaarding van een functie heeft de ambtenaar de mogelijkheid om, op kosten van de werkgever, eenmaal per vijf jaar een vertrouwelijke loopbaanscan te doen, met behulp van een professionele loopbaandeskundige.
2. De ambtenaar kan de uitkomsten van de loopbaanscan inbrengen in het jaarlijks gesprek bedoeld in artikel 71, ter ondersteuning van het maken van afspraken over de verdere loopbaan.

b. Infrastructurele voorzieningen

1. Het Expertisecentrum voor Loopbaan en Mobiliteit kan een loopbaanscan bieden in samenwerking met departementale centra voor loopbaan en mobiliteit. Hiervan kunnen departementen gebruik maken.

2. Het Expertisecentrum voor Loopbaan en Mobiliteit kan tevens fungeren als kennis- en uitvoeringssteunpunt ten behoeve van de lager en middelbaar opgeleiden in substantieel bezwarende functies en zogenaamde fuikfuncties.

3. Met ondersteuning door het A+O fonds Rijk zullen in samenwerking met een aantal ministeries de redenen onderzocht worden voor de (voortijdige) uitstroom van allochtonen.

4. Met behulp van het A+O fonds Rijk worden afspraken opgesteld over de instroom van meer jongeren, ook met een opleiding op VMBO-niveau, gekoppeld aan stages en opleidingsfaciliteiten.

c. Arbeidsmarktconvenant

De tekst van het Arbeidsmarktconvenant zal uiterlijk in april 2006 in het SOR worden vastgesteld. De voortgang wordt in het SOR besproken. In het convenant wordt zoveel mogelijk (preventief) ingespeeld op (toekomstige) ontwikkelingen op de in- en externe arbeidsmarkt ten behoeve van het versterken van de positie van de werkgever, de rijksambtenaren en de werkzoekende potentiële rijksambtenaren.

Ad 11. Medezeggenschap

In de praktijk blijken de wettelijke voorzieningen en rechten van ondernemingsraden niet altijd toereikend om voldoende participatie in de werknemersvertegenwoordiging te bewerkstelligen. Met de vakorganisaties is afgesproken om in het ARAR op te nemen, dat bij de aanvang van elke nieuwe zittingsperiode van de OR, bestuurder en ondernemingsraad in overleg de voor het OR-werk benodigde capaciteit vaststellen en deze afhankelijk van de verkiezingsuitslag – via herschikking – aan de verkozen personen (voor zover in deeltijd en door hen gewenst) dan wel hun werkteam of afdeling toe te kennen.

Bij een viertal ministeries vinden, bekostigd door het A+O fonds Rijk, pilots plaats met instrumenten om de belangstelling voor participatie in de medezeggenschap alsnog te vergroten. Deze pilots hebben betrekking op kwaliteitsverbetering, individuele meerwaarde, collectieve meerwaarde voor de organisatie en de meerwaarde van de medezeggenschap in de sector Rijk. De ervaring met deze pilots zal leiden tot brede beleidsvoorstellen.

III. Overige onderwerpen

Voor de onderwerpen uit de paragrafen 3 het 6^e punt, 5, 7, 8, 10 en 12 t/m 14 van de arbeidsvoorwaardenovereen-

komst treft u geen nadere toelichting aan in deze circulaire, maar verwijs ik u naar de tekst van de overeenkomst.

IV. Slotopmerkingen

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

Vooruitlopend op de formalisering verzoek ik u om zo nodig vast uitvoering te geven aan de in deze circulaire genoemde maatregelen.

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

2.1 Salarisverhoging	Coen Terbrack	070 426 7514	Coen.Terbrack@minbzk.nl
2.2 Proc. eindejaarsuitk	Coen Terbrack	070 426 7514	Coen.Terbrack@minbzk.nl
2.3 Nom eindejaarsuitk	Coen Terbrack	070 426 7514	Coen.Terbrack@minbzk.nl
2.4 Doorwerking uitk. en pens.	Coen Terbrack	070 426 7514	Coen.Terbrack@minbzk.nl
2.5.a Levensloop	John van Baarle	070 426 7661	John.Baarle@minbzk.nl
2.5.b.1/2 Levensloop	John van Baarle	070 426 7661	John.Baarle@minbzk.nl
2.5.b.3 Levensloop	Wilmar Hagg	070 426 7663	Wilmar.Hagg@minbzk.nl
2.5.c/d Levensloop	John van Baarle	070 426 7661	John.Baarle@minbzk.nl
3.2 Btzr/Zvr	Chris van Ogtrop	070 426 6900	Chris.Ogtrop@minbzk.nl
4 Aanvulling 1 ^e ziekte- jaar	Wilmar Hagg	070 426 7663	Wilmar.Hagg@minbzk.nl
5 Regeling SBF	Wilmar Hagg	070 426 7663	Wilmar.Hagg@minbzk.nl
6 Reg. kinderopvang	Nelly Riksen	070 426 6450	Nelly.Riksen@minbzk.nl
7 Verg. dienststreizen	Coen Terbrack	070 426 7514	Coen.Terbrack@minbzk.nl
8 WW-wijziging	Wilmar Hagg	070 426 7663	Wilmar.Hagg@minbzk.nl
9 Arbeidsmarktbeleid	Xandra Thie	070 426 6511	Xandra.Thie@minbzk.nl
10 Werkdruk	Peter van der Parre	070 426 6511	Peter.Parre@minbzk.nl
11 Medezeggenschap	Nelly Riksen	070 426 6450	Nelly.Riksen@minbzk.nl
12 ARP	John van Baarle	070 426 7661	John.Baarle@minbzk.nl
13 Herz belon ambt top	Pieter Bak	070 426 6991	Pieter.Bak@minbzk.nl
14 Internat solidariteit	Coen Terbrack	070 426 7514	Coen.Terbrack@minbzk.nl

*De Minister van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties,
namens deze:
de Directeur-Generaal Management
Openbare Sector,
R.I.J.M. Kuipers.*

ARBEIDSVORWAARDENOVEREENKOMST SECTOR RIJK 2005 - 2006

1. Looptijd

Deze overeenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006.

2. Salarisverhoging, procentuele eindejaarsuitkering en levensloop

- Per 1 januari 2006 worden de salarissen van de ambtenaren in de sector Rijk structureel met 2% verhoogd.
- De procentuele eindejaarsuitkering wordt vanaf 2005 structureel verhoogd van 0,8% tot 1,6%. De uitbetaling van de 0,8% over 2005 wordt meegenomen met de salarisbetaling over februari 2006.
- De procentuele eindejaarsuitkering wordt met ingang van 2006 uitbetaald in de maand november.
- Vanaf 2006 kan bovengenoemde extra 0,8% - in lijn met het ABP-Pensioenakkoord van 5 juli 2005 - gebruikt worden voor een storting in de levensloopregeling.
- De levensloopuitkering is pensioengevend gedurende een periode van maximaal 1,5 jaar waarin levensloopverlof aaneengesloten wordt opgenomen. Opvolgende perioden van levensloopverlof zijn pensioengevend indien men in deze perioden verzekerd is voor de sociale zekerheidswetgeving.
- De overgeschreven vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren mogen als bron voor het sparen voor levensloopverlof worden gebruikt.
- De werkgever mag per 1 januari 2007 op het salaris van de ambtenaar die ouderschapsverlof opneemt een zodanige extra inhouding plegen ten gunste van de werkgever dat bij veronderstelde deelname aan levensloopsparen het doorbetalingspercentage ouderschapsverlof per saldo overeenkomt met 75% van het salaris (over het maximaal aantal op te nemen verlofuren).

Toelichting:

De rijksregeling voor (gedeeltelijk) doorbetaald ouderschapsverlof beoogt een inkomen over de opgenomen verlofuren te garanderen van 75% van het salaris. Per 1 januari 2006 ontvangen werknemers die (gedeeltelijk) onbetaald ouderschapsverlof opnemen én die deelnemen aan de levensloopregeling een fiscale heffingskorting, de ouderschapsverlofkorting. Deze korting bedraagt 50% van het wettelijk minimumloon per opgenomen verlofuur. Voor de werkgever zal de fiscale tegemoetkoming voor het doorbetalen van ouderschapsverlof per 1 januari 2007 juist vervallen. Deze afspraak beoogt het niveau van de regeling voor de werknemer te handhaven en de meerkosten voor de werkgever te beperken.

3. Vaste eindejaarsuitkering en tegemoetkoming kosten Zorgverzekeringswet

- De Btzt-tegemoetkoming voor de maanden oktober t/m december 2005 wordt vervroegd uitbetaald in december 2005.
- De nominale eindejaarsuitkering van € 550, die gerelateerd is aan de ziektekostenregeling in de sector Rijk, wordt met ingang van 2006 structureel verhoogd tot € 1100. In afwijking van het vorenstaande bedraagt deze uitkering in 2006 € 1000.

- Met ingang van het jaar 2007 wordt de nominale eindejaarsuitkering geïndexeerd met het percentage van de generieke salarisstijging.
- De nominale eindejaarsuitkering wordt met ingang van 2006 uitbetaald in de maand november.
- De ambtenaren die in december 2005 recht hadden op een Btzt-tegemoetkoming voor een partner (bedoeld in artikel 1, 1^e lid, onder b, onder 1^o van het Btzt) ontvangen in februari 2006 een eenmalige uitkering van € 450.
- Aanvragers die voorheen (d.w.z. voor de datum van dit akkoord) gebruik maakten van de Zvr-regeling ontvangen bij de aanvraag over (het laatste deel van) 2005 eenmalig een extra slotuitkering Zvr ter grootte van 150% van de tegemoetkoming berekend over het jaar 2005 met een maximum van € 2500 extra.
- Het Btzt en de Zvr-regeling vervallen met ingang van 1 januari 2006.
- Partijen streven ernaar met ingang van 1 januari 2007 voor alle ambtenaren en gewezen ambtenaren in de sector Rijk een collectief contract aan te bieden voor de (aanvullende) ziektekostenverzekering met ingang van 1 januari 2007, mogelijk in combinatie met het beschikbaar stellen van bedrijfsgeneeskundige voorzieningen.

Toelichting:

- *De Zorgverzekeringswet per 1 januari 2006 heeft gevolgen voor het rijkspersoneel. Ambtenaren zijn vanaf die datum verplicht verzekerd ingevolge de Zorgverzekeringswet. De overgang naar het nieuwe ziektekostenstelsel gaat, afhankelijk van de individuele situatie, gepaard met zeer uiteenlopende positieve en negatieve inkomenseffecten. Partijen hebben daarom afgesproken om de beschikbare compensatiemiddelen in verband met deze effecten op bovengenoemde wijze in te zetten.*
- *Partijen hebben vastgesteld dat vanaf 1 januari 2006 alle werknemers en gewezen werknemers van de sector Rijk in de gelegenheid zijn om zich via een personeelsstichting aan te sluiten bij een collectief ziektekostenverzekeringcontract dat aanbiedingen doet zonder risicoselectie en zonder premiedifferentiatie naar leeftijd.*
- *Partijen hebben geconstateerd dat voor FPU'ers in de Pensioenkamer is afgesproken dat de op basis van de Zorgverzekeringswet door het individu verschuldigde inkomensafhankelijke bijdrage over het ten laste van het VUT-fonds komende deel van de FPU-uitkering wordt vergoed. In geval van een aanvulling door de werkgever op de FPU-uitkering wordt de op basis van de Zorgverzekeringswet door het individu verschuldigde inkomensafhankelijke bijdrage over deze aanvullende uitkering eveneens vergoed.*
- *De structurele verhoging van de nominale eindejaarsuitkering werkt door in de indexatie van de pensioen- en FPU-uitkeringen.*

De structurele verhogingen van het salaris en van de nominale en procentuele eindejaarsuitkering werken door naar reeds ingegane wachtgelden en uitkeringen.

De bovengenoemde structurele verhogingen van het salaris en de eindejaarsuitkering zijn pensioengevend.

4. Aanvulling in het eerste ziektejaar

Partijen komen overeen dat voor de ambtenaar die als gevolg van een vervroegde keuring een IVA-uitkering ontvangt deze uitkering gedurende het eerste ziektejaar wordt aangevuld tot 100%.

5. Regeling substantieel bezwarende functies

Partijen zijn van mening dat de functies en loopbaanmogelijkheden voor rijksambtenaren zodanig dienen te zijn ingericht dat het mogelijk is om gezond, bekwaam en met plezier tot de gewenste (vroeg)pensioendatum werkzaam te zijn. Het bestaan van de substantieel bezwarende functies (sb-functies) geeft aan dat op dat gebied nog verbeteringen nodig zijn. Daaraan zullen partijen via twee wegen werken.

1. Een tweede carrière

Partijen spreken af medewerkers op sb-functies in de gelegenheid te stellen loopbaanplannen te realiseren en functies te vervullen die qua aard en inkomen voor de betrokken werknemer aantrekkelijk zijn om gezond, bekwaam en plezierig werkzaam te blijven. Betrokkenen krijgen de reële mogelijkheid om na circa 15 jaar functieuitoefening perspectiefvol van functie of baan te veranderen. De daarvoor geschikte en in de praktijk ook beschikbare functies worden daartoe geïnventariseerd. Voorzover dat functies zijn binnen het bereik van de werkgever Rijk krijgen medewerkers voorrang bij het verwerven van die functies. Er moet een goede balans worden gevonden tussen het stimuleren, faciliteren en niet-vrijblijvend omgaan met loopbaanverandering.

2. Gezond, fit en weerbaar langer doorwerken in een werkbare functie

Partijen spreken tevens af deze functies minder bezwarend te maken en de psychische en fysieke weerbaarheid van medewerkers te vergroten. Hierdoor wordt het mogelijk om langer dan nu door te werken in een dergelijke functie.

Het bereiken van de bovengestelde doelen leidt ertoe dat op termijn de behoefte aan vervroegde uittreding zal verminderen.

Partijen stellen uiterlijk 1 juli 2006 een plan van aanpak vast waarin wordt opgenomen wanneer en op welke wijze de gestelde doelen worden bereikt. Daarbij worden tussendoelen en de daarbij behorende meetmomenten geformuleerd. Zonodig wordt bijgestuurd. De bijlage bij dit akkoord bevat een eerste aanzet tot dit plan van aanpak.

Dit leidt ertoe dat per 1 januari 2010 de gestelde doelen ten aanzien van het loopbaanbeleid en het fit en gezond houden van de medewerkers in de bedrijfsvoering zijn verankerd.

Hiervan uitgaande spreken partijen per 1 januari 2006 voor de categorie werknemers op een sb-functie met een uittredeleeftijd van 60 jaar het volgende af:

1. Voor ambtenaren die geboren zijn vóór 1950 blijft de huidige regeling in stand.
2. Ambtenaren die geboren zijn vanaf 1950 tot en met 1964 (de op 1 januari 2006 41- t/m 55-jarigen) worden in de gelegenheid gesteld uit te treden tegen 80% bij een olopende

uittredeleeftijd van 60 jaar en 1 maand tot en met 60 jaar en 7 maanden. Daarbij geldt de volgende staffel:

<u>geboortejaren</u>	<u>uittredeleeftijden</u>
1950, 1951, 1952	60 jaar en 1 maand
1953, 1954, 1955	60 jaar en 2 maanden
1956, 1957, 1958	60 jaar en 3 maanden
1959, 1960, 1961	60 jaar en 5 maanden
1962, 1963, 1964	60 jaar en 7 maanden

Op de door de werkgever gegarandeerde uitkering van 80% bij uitreden wordt in mindering gebracht het naar voren halen van de individuele versterkte opbouw OP/NP en de inkoop OP/NP over verstreken dienstjaren op basis van de nieuwe ABP-regeling.

Toelichting:

- *Indien de ambtenaar eerder wil uitreden dan op grond van bovenstaand schema, dan kan de ambtenaar er voor kiezen door middel van het sparen voor levensloop het moment van uitreden te vervroegen. Voorbeeld : 20 jaar 0,8% sparen is goed voor ongeveer twee maanden à 80%.*
- *Degenen die een uitredingsleeftijd boven de 60 jaar hebben kunnen er ook voor kiezen toch met 60 jaar te stoppen, maar dan met een iets lagere uitkering (54 maanden x 80% = 60 maanden x 72%; 56 maanden x 80% = 60 maanden x 74,7%; 58 maanden x 80% = 60 maanden x 77,3%). Daarbij geldt steeds dat deze ambtenaren geacht worden uit het verhoogde OP/NP een deel van hun vervroegde uitreding te financieren.*

3. Ambtenaren die geboren zijn vanaf 1965 ontvangen bij uitreden op de leeftijd van 60 jaar en 8 maanden gedurende een periode van 2 jaar en 4,5 maanden een sbf-uitkering van 80%. Daarmee zijn zij in de gelegenheid om - via het naar voren halen van de versterkte opbouw OP/NP en de inkoop OP/NP over verstreken dienstjaren - te komen tot een uitkering van circa 80% over de periode van uitreden tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

Voor de categorie werknemers op een sb-functie met een uittredeleeftijd van 55 jaar zijn partijen overeengekomen uiterlijk 1 juli 2006 tot afspraken over een nieuw loopbaanbeleid, een aanpassing van de functiezwaarte en een substantiële verhoging van de uittredeleeftijd te komen.

6. Regeling kinderopvang

Op grond van de Regeling werkgeversbijdrage kinderopvang rijks personeel wordt aan ambtenaren een tegemoetkoming in de door hem of diens partner gemaakte kosten van kinderopvang toegekend. De tegemoetkoming bedraagt voor het jaar 2005 een zesde deel van de door de ambtenaar of diens partner gemaakte relevante kosten. Indien de werkgever van de partner van de ambtenaar minder dan een zesde deel van de hiervoor bedoelde kosten vergoedt wordt de hiervoor bedoelde tegemoetkoming vermeerderd met een aanvullende bijdrage die ten hoogste gelijk is aan de ontbrekende werkgeversbijdrage van de partner.

Partijen spreken af dat de tegemoetkoming kinderopvang voor de jaren 2006 tot en met 2007 op deze wijze wordt gecontinueerd. Vanaf het jaar 2008 vindt in drie jaar tijd een afbouw van de werkgeversbijdrage plaats tot een zesde deel.

7. Vergoeding dienstreizen

Volgens de fiscale wetgeving mag voor het gebruik van privé-vervoermiddelen bij dienstreizen maximaal € 0,19 per kilometer belastingvrij worden vergoed. Niettemin heeft de werkgever besloten de kilometervergoeding die op grond van artikel 7 van het Reisbesluit binnenland en artikel 2, eerste lid, van de Reisregeling binnenland wordt toegekend voor het gebruik van een eigen motorvoertuig tijdens dienstreizen (€ 0,28) niet te verlagen tot het bedrag dat maximaal belastingvrij kan worden toegekend, zolang niet verzekerd is dat door de werkgever in adequaat vervangend vervoer kan worden voorzien. Daarbij is aangegeven dat de loonheffing over het bovenmatig deel van die vergoeding niet door de werkgever wordt gecompenseerd en dat de ambtenaar niet kan worden verplicht zijn privé-auto in te zetten voor dienstreizen.

Partijen hebben afgesproken dat zolang goede alternatieven voor het gebruik van de privé-auto tijdens dienstreizen nog niet voorhanden zijn de laatstbedoelde kilometervergoeding niet zal worden gewijzigd en dat de ministeries er nogmaals uitdrukkelijk op zullen worden gewezen dat de ambtenaar op geen enkele wijze (direct noch indirect) mag worden verplicht zijn privé-vervoermiddelen in te zetten voor de door hem te ondernemen dienstreizen. Dit betekent primair dat in voorkomend geval de werkzaamheden zullen moeten worden aangepast aan de verminderde beschikbaarheid van privé-vervoermiddelen.

Partijen constateren dat deze voorgeschreven gedragslijn in de praktijk tot spanningen kan leiden tussen het bevoegd gezag en de ambtenaar. Zij spreken af de concrete gevallen waarin deze spanningen zich structureel blijken voor te doen gezamenlijk in kaart te brengen in het eerste kwartaal van 2006. Partijen spreken af dat deze gevallen alsdan vanaf 1 april 2006 dienen te zijn opgelost. Dit kan inhouden dat in deze uitzonderlijke gevallen een vergoeding van € 0,28 netto per km wordt toegekend. Dit met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006.

8. Wijziging WW

Partijen komen overeen dat, indien de voorgenomen wijziging van de WW per - naar verwachting - 1 oktober 2006 wordt doorgevoerd, overleg zal worden gevoerd over de gevolgen daarvan voor het Besluit bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid sector Rijk.

9. Arbeidsmarktbeleid

Partijen onderkennen de behoefte van de werkgever om steeds te kunnen beschikken over voldoende en voldoende gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers, met wie het Rijk een hoge kwaliteit van dienstverlening kan realiseren. Evenzeer onderkennen zij zowel de behoefte van als de noodzaak voor medewerkers om steeds te kunnen beschikken over een "topconditie" op de interne en externe arbeidsmarkt waarmee zij realistische loopbaanwensen kunnen ontwikkelen en realiseren.

Speciale aandacht is nodig voor het preventief inspelen op ontwikkelingen en het matchen van toekomstig vraag en aanbod, zowel vanuit de werkgeverspositie als de werknemerspositie als de positie van werkzoekende potentiële rijksambtenaren, rekening

houdend met aspecten als diversiteit en levensfasebewust beleid. Voor zulk beleid is ruimte voor flexibele personeelsinzet en voor mobiliteit van het personeel van groot belang, beide zowel binnen ministeries als interdepartementaal.

Om zo'n beleid te kunnen realiseren worden in deze overeenkomst afspraken gemaakt op drie niveau's:

1. individuele rechten, plichten en faciliteiten voor de ambtenaren, vast te leggen in het ARAR.
2. infrastructurele voorzieningen, deels te realiseren binnen het HRM-domein van de sector Rijk, deels binnen het domein van het A&O fonds Rijk,
3. gezamenlijke beleidsafspraken, vast te leggen in een arbeidsmarktconvenant.

9.1 Individuele rechten, plichten en faciliteiten

Artikel 71b (loopbaanscan) van het ARAR wordt vervangen door:

1. Vanaf 3 jaar na aanvaarding van een functie heeft de ambtenaar de mogelijkheid om, op kosten van werkgever, eenmaal per vijf jaar een vertrouwelijke loopbaanscan te doen, met behulp van een professionele loopbaandeskundige.
2. De ambtenaar kan de uitkomsten van de loopbaanscan inbrengen in het jaarlijks gesprek bedoeld in artikel 71, ter ondersteuning van het maken van afspraken over de verdere loopbaan. (is huidige artikellid 3)

Binnen de bestaande arbeidsduur en uitgaande van het bestaande takenpakket wordt binnen organisaties extra tijd gecreëerd voor het volgen van opleidingen, die gewenst zijn voor de ontwikkeling van de medewerker. Afspraken over het volgen van opleidingen worden in het jaarlijks verplichte functioneringsgesprek tussen manager en medewerker gemaakt.

9.2. Infrastructurele voorzieningen

Voor versterking van de arbeidsmarktpositie (employability) van medewerkers en voor inzicht van werkgevers in het beschikbare arbeidspotentieel zijn kennis, instrumenten en faciliteiten nodig. Daarover wordt het volgende overeengekomen.

1. Het Expertisecentrum voor Loopbaan en Mobiliteit biedt (voorzover de capaciteit het toelaat) in samenwerking met de bestaande departementale centra voor loopbaan en mobiliteit een vertrouwelijke en deskundige loopbaanscan, als bedoeld in punt 9.1. De werkgevers in de sector Rijk kunnen hier gebruik van maken. Waar de capaciteit daarvoor niet toereikend is, bemiddelt het Centrum desgewenst bij het inschakelen van andere deskundigen. Elk ministerie richt de ondersteuning van de loopbaangesprekken door een professionele loopbaandeskundige overigens op eigen wijze in.
2. Het Expertisecentrum voor Loopbaan en Mobiliteit kan tevens fungeren als kennis- en uitvoeringssteunpunt ten behoeve van de lager en middelbaar opgeleiden in substantieel bezwarende functies en zogenaamde fuikfuncties. Oplossingen voor zulke problematiek kunnen alleen worden gevonden in samenwerking met het bij zulke functiegroepen betrokken management. Bij de aanpak zullen daarom in eerste instantie die managers worden betrokken die willen werken aan een gezamenlijke al

dan niet interdepartementale oplossing. Bij het zoeken naar oplossingen zal zoveel mogelijk worden gezocht naar ervaringen met bestaande werkwijzen. Voor de start wordt samenwerking gezocht met en tussen de drie grote uitvoeringsorganisaties Belastingdienst, DJI en Rijkswaterstaat.

3. De gegroeide instroom van allochtonen gaat op de meeste departementen gepaard met een eveneens groeiende (voortijdige) uitstroom. Met ondersteuning door het A+O fonds Rijk zullen in samenwerking met een aantal Ministeries de redenen onderzocht worden voor de (voortijdige) uitstroom van allochtonen. Op basis van de resultaten zullen afspraken worden gemaakt over deskundigheidsbevordering en begeleiding van zowel allochtone als autochtone medewerkers.
4. Met behulp van het A+O fonds Rijk worden afspraken opgesteld over de instroom van meer jongeren, ook met een opleiding op VMBO-niveau, gekoppeld aan stages en opleidingsfaciliteiten. Vergelijkbare voorzieningen op het gebied van werken en leren kunnen ook worden ingezet ter ondersteuning van het beleid, gericht op substantieel bezwarende en andere fuikfuncties, als middel bij de aanpak van moeilijk vervulbare vacatures en voor vergroting van de arbeidsmarktpositie van medewerkers op de interne en externe arbeidsmarkt in het algemeen. Het Rijk zal naar vermogen bijdragen aan het beleid van SZW inzake duale trajecten en jeugdwerkloosheid.
5. Om de gevolgen van vergrijzing voor kennisbehoud te beheersen, zal er ruimte moeten zijn voor een zo tijdige opvolging dat er voldoende tijd is voor inhoudelijke overdracht en inwerken. De wijze, waarop dat het best gerealiseerd kan worden, zal nader moeten worden onderzocht. Mobiliteit via een pool kan hier een rol bij spelen. In het kader van het hieronder genoemde arbeidsmarktconvenant zullen partijen hier nadere afspraken over maken.
6. Partijen hechten veel belang aan het totstandkomen van een toegankelijk functiebestand, met behulp waarvan eenvoudig inzicht kan worden verkregen in voorkomende en hen aanpalende functies en de daarbij behorende kennis-, vaardigheids- en competentievereisten. In het kader van het arbeidsmarktconvenant zullen partijen bezien hoe hieraan invulling kan worden gegeven.

9.3 *Arbeidsmarktconvenant*

Partijen komen overeen een Arbeidsmarktconvenant op te stellen. In het convenant wordt zoveel mogelijk (preventief) ingespeeld op (toekomstige) ontwikkelingen op de in- en externe arbeidsmarkt ten behoeve van het versterken van de positie van de werkgever, de rijksambtenaren en de werkzoekende potentiële rijksambtenaren. Met het arbeidsmarktconvenant wordt nagestreefd dat medewerkers tevreden zijn over de mogelijkheden tot ontwikkeling binnen het Rijk en leidinggevenden tevreden zijn over de mate van flexibiliteit en kwaliteit van het personeel, zodat ze hun doelstellingen behalen. Bijzondere aandacht dient te worden besteed aan het creëren van (formatieve) ruimte binnen de sector om de door werknemers gewenste mobiliteit te laten slagen. Ook dient gezocht te worden naar mogelijkheden en faciliteiten om medewerkers binnen hun eigen functie hun ervaring te laten verbreden, bijvoorbeeld door opleiding of stage. Hiermee

wordt voorkomen dat ervaringsconcentratie optreedt, waardoor mobiliteit onmogelijk wordt.

Een 0-meting vindt plaats in het eerste kwartaal van 2006.

Hoofdthema's voor het convenant zijn in ieder geval: loopbaangesprek, loopbaanpaden, (formatieve) ruimte voor doorstroommogelijkheden, competenties, leeftijdsbewust personeelsbeleid, opleidingen en het voorkomen van ervaringsconcentratie.

De tekst van het Arbeidsmarktconvenant zal uiterlijk in april 2006 in het SOR worden vastgesteld. De voortgang wordt in het SOR besproken.

10. Werkdruk

Partijen komen overeen in 2006 in enkele pilots waarin met behulp van de werkdrukmeter is geconstateerd dat er werkdrukproblemen zijn, 'good practices' te ontwikkelen ten behoeve van de aanpak van werkdrukproblemen. Uitgangspunt daarbij is dat ambtenaren regelvermogen krijgen ter beheersing van de werkdruk. Het sluitstuk daarvan zou moeten zijn dat, op basis van gevoerd overleg, de manager verplicht is om een geconstateerde onbalans tussen werklast en belastbaarheid te herstellen. Dit kan door organisatorische maatregelen, door extra personeel in te zetten en zelfs in laatste instantie door een deel van de werkopdracht terug te nemen. Over opzet en inrichting van de pilots zullen in het SOR nadere afspraken worden gemaakt.

11. Medezeggenschap

Partijen constateren een teruglopende animo voor de deelname in ondernemingsraden en willen het participeren in ondernemingsraden, de faciliteiten voor en de kwaliteit van de medezeggenschap bevorderen. Daartoe wordt een afspraak in het ARAR opgenomen over de faciliteiten in tijd en de vervanging van OR-leden en zijn/worden pilots georganiseerd om de belangstelling voor participatie in ondernemingsraden verder te vergroten.

Om de personele inzet die is gemoeid met het lidmaatschap van ondernemingsraden (beter) zichtbaar te maken en te voorkomen dat de inspanningen van het OR-werk slechts terecht komen op de schouders van de OR-leden of hun directe collega's, zal in het ARAR het volgende artikel worden opgenomen:

"Bij de aanvang van elke nieuwe zittingsperiode van de OR zullen bestuurder en ondernemingsraad in overleg de voor het OR-werk benodigde capaciteit vaststellen en zal deze afhankelijk van de verkiezingsuitslag - via herschikking - aan de verkozen personen (voor zover in deeltijd en door hen gewenst) dan wel hun werkteam of afdeling worden toegekend."

Teneinde de belangstelling om zitting te nemen in een medezeggenschapsorgaan te vergroten organiseert het A+O fonds Rijk in samenwerking met de ministeries van LNV, VWS, VROM en V&W een pilot met de volgende vier doelen.

- Kwaliteitsverbetering van medezeggenschapsorganen.
- Het vergroten van persoonlijke individuele meerwaarde van het zitting hebben in een medezeggenschapsorgaan.
- Het vergroten van de meerwaarde van een medezeggenschapsorgaan voor de organisatie.

-
- Het in het algemeen versterken van de positie van de medezeggenschap in de sector Rijk.

De resultaten van de pilot zullen worden besproken in het SOR. Partijen zullen voorstellen ontwikkelen naar aanleiding van de kennis en ervaring die met de pilot zijn opgedaan. Daarbij zal met name ook aandacht worden besteed aan de wijze waarop bij het voeren van loopbaan- en beoordelingsgesprekken de in het medezeggenschapswerk opgedane ervaring en competenties expliciet gewogen en erkend kunnen worden.

Tevens zullen partijen bezien welke mogelijkheden er zijn de organisatorische structuur van de medezeggenschapsorganen te optimaliseren.

12. Arbeidsvoorwaarden Rijkspersoneel (ARP)

In de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2002-2003 hebben partijen afgesproken de bestaande arbeidsvoorwaardelijke regelingen meer eenduidig te maken en meer gedetailleerd op sectorniveau vast te stellen en daardoor verschillen in uitleg en toepassing terug te dringen. Dat kan leiden tot deregulering op decentraal niveau en meer mogelijkheden voor transparantie, betere toegankelijkheid, uniformiteit en toepassing van rijksbrede ICT. Als uitvloeisel van deze afspraak is aan werkgeverszijde een voorstel ontwikkeld voor een nieuwe vormgeving van het bestaande pakket arbeidsvoorwaarden voor het rijkspersoneel, ARP. Dit pakket bevat ook enige inhoudelijke wijzigingen. Partijen zullen in de komende maanden de inhoud van dit pakket bespreken en de vraag beantwoorden of het kan worden ingevoerd en zo ja, op welk moment en op welke wijze.

13. Herziening beloningsstructuur ambtelijke top

Begin 2006 zal de minister van BZK op basis van het kabinetsstandpunt over het rapport van de commissie-Dijkstal voorstellen doen aan de Tweede Kamer over de herziening van de beloningsstructuur van de ambtelijke en politieke top na de huidige kabinetsperiode. Partijen spreken af om op grond van de uitkomsten van de Tweede-Kamerbehandeling overleg te voeren over de eventuele consequenties daarvan voor de ambtenaren in de salarisschalen onder schaal 19. De bestaande systemen van functiewaardering en -vergelijking blijven het fundament van het loongebouw. De bestaande loonlijn heeft een naar marktmaatstaven gemeten geringe hellingshoek. Of en zo ja op welke wijze daarin verandering wenselijk is zal onderwerp zijn van dat overleg.

14. Internationale solidariteit

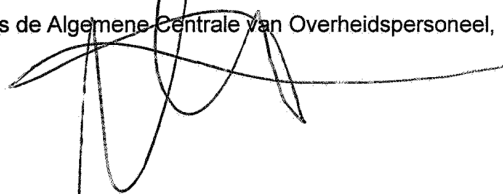
Partijen spreken af aan het A+O fonds Rijk voorstellen te doen tot subsidiëring van een of meer projecten die bijdragen aan de opbouw of versterking van een onafhankelijke en democratische vakbeweging in een nader af te spreken land.

Den Haag, 18 januari 2006

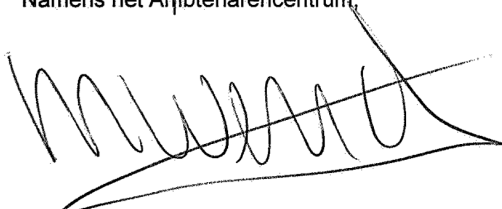
De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
voor deze,
de Directeur-Generaal Management Openbare Sector,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,

A handwritten signature in black ink, featuring a large loop and a long horizontal stroke.

Namens het Ambtenarencentrum,

A handwritten signature in black ink, with a series of connected loops and a long horizontal stroke.

Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel,

A handwritten signature in black ink, with a long horizontal stroke and several loops above it.

Bijlage: Elementen plan van aanpak substantieel bezwarende functies

Partijen zijn van mening dat de functies en loopbaanmogelijkheden voor rijksambtenaren zodanig dienen te zijn ingericht dat het mogelijk is om gezond, bekwaam en met plezier tot de gewenste (vroeg)pensioendatum werkzaam te zijn. Het bestaan van de substantieel bezwarende functies geeft aan dat op dat gebied nog verbeteringen nodig zijn. Daaraan zullen partijen via twee wegen werken.

1. Een tweede carrière

Eenzijds gaan we medewerkers in de gelegenheid stellen loopbaanplannen te realiseren en functies te vervullen die qua aard en inkomen voor de betrokken werknemer aantrekkelijk zijn om gezond, bekwaam en plezierig werkzaam te blijven. Voor betrokkenen organiseren we de reële mogelijkheid om halverwege de loopbaan perspectiefvol van functie of baan te veranderen. De daarvoor meer en minder voor de hand liggende en in de praktijk ook beschikbare functies zullen worden geïnventariseerd. Voor zover dat functies zijn binnen het bereik van de werkgever Rijk zullen medewerkers voorrang krijgen bij het verwerven van die functies. Er moet een goede balans worden gevonden tussen het stimuleren, faciliteren en niet-vrijblijvend omgaan met loopbaanswitchen.

Ten einde de betrokken werknemers tot een perspectiefvolle verandering van de functie of baan te stimuleren zullen partijen nadere afspraken maken over de invoering van een loopbaanpremie.

Deze situatie zal met name bereikbaar zijn voor ambtenaren die geboren zijn vanaf 1965.

2. Gezond, fit en weerbaar langer doorwerken in een werkbare functie

Anderzijds gaan we deze functies minder bezwarend maken en de gezondheid en psychische en fysieke weerbaarheid van medewerkers vergroten waardoor het mogelijk wordt om iets langer dan nu door te werken in een iets minder bezwarende functie.

Daardoor kan op termijn de behoefte aan vervroegde uitstroom verminderen.

Partijen zullen een zodanig scenario uiterlijk per 1 januari 2010 in de bedrijfsvoering verankerd hebben. Zij zullen voor de ontwikkeling daarvan deskundige bedrijven inschakelen.

Bijlage 2 Inpassingstabel per 1 januari 2006 voor de salarisbedragen

			<hr/>			<hr/>		
			Nr.	1-5-2003	1-1-2006	Nr.	1-5-2003	1-1-2006
<hr/>			<hr/>			<hr/>		
Nr.	1-5-2003	1-1-2006						
			19	2011,31	2051,54	42	4664,63	4757,92
			20	2064,74	2106,03	43	4845,52	4942,43
			21	2118,16	2160,52	44	5025,93	5126,45
			22	2172,53	2215,98	45	5204,02	5308,10
1	1261,99	1287,23	23	2225,95	2270,47	46	5384,90	5492,60
2	1290,12	1315,92	24	2279,37	2324,96	47	5565,32	5676,63
3	1318,22	1344,58	25	2353,88	2400,96	48	5743,85	5858,73
4	1349,63	1376,62	26	2439,16	2487,94	49	5925,23	6043,73
5	1382,91	1410,57	27	2536,63	2587,36	50	6106,11	6228,23
6	1415,23	1443,53	28	2642,54	2695,39	51	6283,71	6409,38
7	1448,49	1477,46	29	2750,33	2805,34	52	6464,60	6593,89
8	1482,25	1511,90	30	2867,95	2925,31	53	6645,49	6778,40
9	1516,44	1546,77	31	2987,44	3047,19	54	6825,90	6962,42
10	1550,67	1581,68	32	3106,48	3168,61	55	7006,78	7146,92
11	1585,80	1617,52	33	3219,88	3284,28	56	7187,21	7330,95
12	1638,76	1671,54	34	3339,39	3406,18	57	7384,02	7531,70
13	1692,18	1726,02	35	3458,88	3528,06	58	7580,84	7732,46
14	1745,60	1780,51	36	3612,58	3684,83	59	7778,14	7933,70
15	1796,22	1832,14	37	3779,41	3855,00		7949,18	8108,16
16	1850,57	1887,58	38	3945,77	4024,69		8119,76	8282,16
17	1904,00	1942,08	39	4122,91	4205,37	A	8291,27	8457,10
18	1957,42	1996,57	40	4303,33	4389,40	B	8838,15	9014,91
			41	4483,75	4573,43	C	9422,06	9610,50

Bijlage 3 Schalen van het BBRA 1984 per 1 januari 2006 (2%-stijging)

Nr.	Salaris 1-5-2003 euro	Salaris 1-1-2006 euro	SCHAAL															Salaris 1-1-2006 euro	Nr.			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			16	17	18
1	1261,99	1287,23	0																		1287,23	1
2	1290,12	1315,92	1	0																	1315,92	2
3	1318,22	1344,58	2	1																	1344,58	3
4	1349,63	1376,62	3	2	0																1376,62	4
5	1382,91	1410,57	4	3	1																1410,57	5
6	1415,23	1443,53	5	4	2																1443,53	6
7	1448,49	1477,46	6	5	3	0															1477,46	7
8	1482,25	1511,90	7	6	4	1															1511,90	8
9	1516,44	1546,77	8	7	5	2	0														1546,77	9
10	1550,67	1581,68	9	8	6	3	1														1581,68	10
11	1585,80	1617,52	10	9	7	4	2														1617,52	11
12	1638,76	1671,54	10	8	5	3	0														1671,54	12
13	1692,18	1726,02	11	9	6	4	1														1726,02	13
14	1745,60	1780,51	12	10	7	5	2														1780,51	14
15	1796,22	1832,14	11	8	6	3															1832,14	15
16	1850,57	1887,58	12	9	7	4	0														1887,58	16
17	1904,00	1942,08	13	10	8	5	1														1942,08	17
18	1957,42	1996,57	11	9	6	2															1996,57	18
19	2011,31	2051,54	12	10	7	3	0														2051,54	19
20	2064,74	2106,03					11	8	4	1											2106,03	20
21	2118,16	2160,52					12	9	5	2	0										2160,52	21
22	2172,53	2215,98						10	6	3	0										2215,98	22
23	2225,95	2270,47						11	7	4	1	1									2270,47	23
24	2279,37	2324,96							8	5	2										2324,96	24
25	2353,88	2400,96							9	6	3	2									2400,96	25
26	2439,16	2487,94							10	7	4										2487,94	26
27	2536,63	2587,36								8	5	3	0								2587,36	27
28	2642,54	2695,39								9	6										2695,39	28
29	2750,33	2805,34								10	7	4	1								2805,34	29
30	2867,95	2925,31								8	5	2									2925,31	30
31	2987,44	3047,19								9	6	3	0								3047,19	31
32	3106,48	3168,61								10	7	4	1								3168,61	32
33	3219,88	3284,28									8	5	2								3284,28	33
34	3339,39	3406,18									9	6	3	0							3406,18	34
35	3458,88	3528,06									10	7	4	1							3528,06	35
36	3612,58	3684,83										8	5	2							3684,83	36
37	3779,41	3855,00										9	6	3	0						3855,00	37
38	3945,77	4024,69										10	7	4	1						4024,69	38
39	4122,91	4205,37											8	5	2						4205,37	39
40	4303,33	4389,40											9	6	3	0					4389,40	40
41	4483,75	4573,43												10	7	4	1				4573,43	41
42	4664,63	4757,92													8	5	2				4757,92	42
43	4845,52	4942,43													9	6	3	0			4942,43	43
44	5025,93	5126,45													10	7	4	1			5126,45	44
45	5204,02	5308,10														8	5	2			5308,10	45
46	5384,90	5492,60														9	6	3	0		5492,60	46
47	5565,32	5676,63														10	7	4	1		5676,63	47
48	5743,85	5858,73															8	5	2		5858,73	48
49	5925,23	6043,73															9	6	3	0	6043,73	49
50	6106,11	6228,23															10	7	4	1	6228,23	50
51	6283,71	6409,38																8	5	2	6409,38	51
52	6464,60	6593,89																9	6	3	6593,89	52
53	6645,49	6778,40																10	7	4	6778,40	53
54	6825,90	6962,42																	8	5	6962,42	54
55	7006,78	7146,92																	9	6	7146,92	55
56	7187,21	7330,95																	10	7	7330,95	56
57	7384,02	7531,70																		8	7531,70	57
58	7580,84	7732,46																		9	7732,46	58
59	7778,14	7933,70																		10	7933,70	59
	7949,18	8108,16																			8108,16	
	8119,76	8282,16																			8282,16	
	8291,27	8457,10																			8457,10	

