

# Circulaire Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2007–2010

In de Staatscourant van 19 juni 2007, nr. 114, is de Circulaire Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2007–2010 gepubliceerd. Deze is abusievelijk zonder bijlagen geplaatst. Deze regeling wordt hieronder opnieuw integraal gepubliceerd.

Aan: de Ministers

Onderwerp: Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2007–2010

Doelstelling: verstrekken van informatie

Juridische grondslag: n.v.t.

Relaties met andere circulaire(s): 2 maart 2006, nr. 2006-0000067943

Ingangsdatum: heden

Geldig tot: nadere berichtgeving

Datum: 7 juni 2007

Kenmerk: 2007-0000183198

Onderdeel: DGMOS/POIR/afd. P

Aantal bijlagen: 2

## I. Inleiding

Op 25 mei 2007 heb ik met de centrales van overheidspersoneel een overeenkomst gesloten over de arbeidsvoorwaarden en andere personeelsaangelegenheden in de sector Rijk voor de contractperiode 1 januari 2007 tot en met 31 december 2010. Een afschrift van deze overeenkomst is als bijlage 1 bij deze circulaire gevoegd.

De formalisering en uitwerking van de overeenkomst is ter hand genomen.

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

## II. Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2007–2010

In dit onderdeel wordt zoveel mogelijk de indeling van de overeenkomst aangehouden.

### Inkomensontwikkeling

Verhoging van de salarisbedragen met de nominale eindejaarsuitkering  
Partijen hebben afgesproken, dat de nominale eindejaarsuitkering met ingang van 1 december 2006 komt te vervallen. Daarvoor in de plaats worden de bestaande salarisbedragen van het BBRA 1984 met ingang van 1 januari 2007 verhoogd met € 91,25 en vervolgens, zie hierna, met 2,3%.

Het bedrag van € 91,25 is vastgesteld, door het bestaande bedrag van de nominale eindejaarsuitkering van € 1100 te verhogen met de in het akkoord afgesproken € 100 en die € 1200 vervolgens terug te rekenen tot een maandelijks salarisbedrag exclusief vakantieuitkering en exclusief de procentuele eindejaarsuitkering.

De salarissystemen zullen in de maand juni een herrekening tot en met 1 december 2006 toepassen, waarmee de reservering voor de nominale eindejaarsuitkering ongedaan zal worden gemaakt. Op verzoek van de beheerders

van de salarissystemen wordt de herrekening ook toegepast op werknemers, die na 1 december 2006 zijn ontslagen. De afspraken in de overeenkomst over de inkomensontwikkeling, die met terugwerkende kracht worden toegepast, mogen echter niet leiden tot een inkomensachteruitgang. Is het dienstverband van een werknemer na 1 december 2006 beëindigd, dan is de nominale eindejaarsuitkering al uitbetaald. De herrekening, in combinatie met de hierna te noemen salarisverhoging en verhoging van de procentuele eindejaarsuitkering, kan dan tot een vordering op de werknemer leiden. Het is echter uitdrukkelijk niet de bedoeling, dat daadwerkelijk tot terugvordering wordt overgegaan.

### Procentuele salarisverhoging

De bestaande salarisbedragen van het BBRA 1984 worden met ingang van 1 januari 2007 met 2,3% (na de verhoging met € 91,25), per 1 april 2008 met 2% en per 1 april 2009 met 2% verhoogd.

In bijlage 2 van deze circulaire treft u de overzichten van de salarisschalen aan.

De salarisbedragen voor ministers en staatssecretarissen, thans respectievelijk € 9.610,50 en € 9.014,91 wijzigen op overeenkomstige wijze als de salarisbedragen in de sector Rijk, als volgt:

	1-1-2007	1-4-2008	1-4-2009
Minister	9.924,89	10.123,39	10.325,86
Staatssecretaris	9.315,60	9.501,91	9.691,95

### Verhoging van de procentuele eindejaarsuitkering

De procentuele eindejaarsuitkering wordt in vier jaar zodanig verhoogd, dat in het jaar 2010 sprake is van een volledige 13<sup>e</sup> maand. Aangezien de eindejaarsuitkering wordt berekend over de periode beginnend met de maand december, worden de percentages jaarlijks met ingang van 1 december als volgt verhoogd:

1-12-2006: van 1,6% naar 2,8%

1-12-2007: van 2,8% naar 4,0%

1-12-2008: van 4,0% naar 5,4%

1-12-2009: van 5,4% naar 8,3%

De eindejaarsuitkering wordt jaarlijks uitbetaald in de maand november.

### Aanpassing van toelagen, vergoedingen en dergelijke

Toelagen die zijn toegekend met toepassing van het BBRA 1984 en toelagen die krachtens een overgangsregeling van het BBRA nog van toepassing zijn, dienen in het algemeen in verband met de algemene salarisverhogingen te worden verhoogd.

Veelal vinden de verhogingen automatisch plaats doordat de toelagen gerelateerd zijn aan de (verhoogde) salarisbedragen, bijvoorbeeld de toelage onregelmatige dienst.

Vindt automatische aanpassing niet plaats, zoals bij de vaste toelage onregelmatige dienst, en komt de toelage wel in aanmerking voor aanpassing met

de algemene salarisherziening, dan dient een verhoging te worden toegepast. De verhoging van de salarisbedragen met € 91,25 komt in dit verband overeen met een gemiddelde algemene salariswijziging van 2,9%, zodat een verhoging dient te worden toegepast van 5,2% (2,9% + 2,3%) per 1 januari 2007, 2% per 1 april 2008 en 2% per 1 april 2009.

Ten slotte zijn er toelagen die geen aanpassing behoren te ondergaan, bijvoorbeeld op grond van hun aard of op grond van de desbetreffende toekenningbeschikking, en dus ongewijzigd blijven.

In verband met de algemene salarisverhogingen op 1 januari 2007, 1 april 2008 en 1 april 2009 worden de volgende bedragen aangepast:

Toelage	Was:		Wordt:	
	1-1-2006	1-1-2007	1-4-2008	1-4-2009
EHBO-toelage (artikel 13 overgangsregeling BBRA 1984)	9,17	9,65	9,84	10,04
Vergoeding privé-ruimte (artikel 7 van de Raamregeling Telewerken)	65,47	68,87	70,25	71,66
Vaste toelage ORD (artikel 7 van het Besluit personenchauffeurs Rijksdienst)	138,17	145,35	148,26	151,23
Minimale vakantie-uitkering (artikel 21 BBRA)	139,96	150,65*	153,66	156,73
Tegemoetkoming verhuiskosten (artikel 10 van het Tijdelijk besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2004)	13.285,82	13.976,68	**	**

\* Het bedrag is verhoogd met € 7,30 (8% van € 91,25) en vervolgens met 2,3%.

\*\* Het tijdelijk besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2004 vervalt op 1-1-2008.

#### *Uitbetaling*

De genoemde inkomensmaatregelen worden in juni in de salarissystemen verwerkt.

#### *Doorwerking naar uitkeringen en pensioenen*

Zowel de salarisverhoging als de verhoging van de eindejaarsuitkering hebben een algemeen karakter en werken daarom door naar alle voor 1 januari 2007 ingegane ontslaggebonden uitkeringen, zoals de wachtgeld op basis van het Rijkswachtgeldbesluit 1959 en de uitkeringen op basis van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk. Met Loyalis Maatwerkadministraties (de nieuwe uitvoerder van de regelingen) vindt overleg plaats over de precieze uitvoering van de aan te passen uitkeringen.

De verhogingen van het salaris en de eindejaarsuitkering zijn pensioengevend.

Voor de berekening van het pensioengevende inkomen wordt uitgegaan van het inkomen, zoals dat op 1 januari van elk kalenderjaar bekend is. Wijzigingen later in het jaar zijn daarop niet van invloed. Genoemde verhogingen, evenals de salarisverhogingen in april 2008 en april 2009, zullen daardoor in het lopende kalenderjaar niet pensioengevend zijn.

#### *Beperking buitengewoon verlof*

Sinds 16 november 2001 is het buitengewoon verlof bij wet geregeld in de Wet Arbeid en Zorg. De toen geldende bepalingen in het Algemeen Rijksambtenarenreglement zijn waar nodig in overeenstemming met deze wet gebracht. Verschillen die in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg tot stand waren gekomen en voor de ambtenaar gunstiger waren dan het wettelijke minimum, zijn daarbij gehandhaafd. Deze verschillen hadden betrekking op de duur van het verlof, de mate van

behoud van bezoldiging of op de omstandigheid waarvoor het verlof werd verleend.

Binnen de zekerheid die de Wet Arbeid en Zorg biedt, wordt met ingang van 2008 gekozen voor versoering van een deel van het buitengewoon verlof ten gunste van de primaire arbeidsvoorwaarden.

Het ARAR zal op de volgende punten worden aangepast:

- Artikel 33c, lid 1, onder c. vervalt;
- Artikel 33d, lid 1, onder a. vervalt;
- Artikel 33d, lid 1, onder d, 3e categorie, vervalt;
- Artikel 33d, lid 1, onder f. vervalt;
- Artikel 33 d, lid 1, onder b. wijzigt in: twee dagen;
- Artikel 33 d, lid 1, onder c. wijzigt in: één dag.

#### *Overige afspraken*

##### *Vergoedingen woon-werkverkeer*

In het kader van het project 'Vervoersmanagement', waarin onder meer nieuwe vervoersvoorzieningen voor de ambtenaren in de sector Rijk worden ontwikkeld zullen de mogelijkheden van een adequate regeling voor het woon-werkverkeer worden onderzocht, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden gegeven aan werknemers die gebruik maken van de fiets voor het woon-werkverkeer.

##### *Verruiming IKAP*

Bedrijfsfitness die voldoet aan de fiscale voorwaarden, zal als belastingvrije bestemmingsmogelijkheid worden opgenomen in artikel 6, tweede lid, van de IKAP-regeling rijks personeel. Onder bedrijfsfitness wordt in dit verband verstaan conditie- of krachttraining van werknemers, die georganiseerd of geïnitieerd wordt door de werkgever en die plaatsvindt onder deskundig toezicht. De verstreking of vergoeding van bedrijfsfitness is onbelast als voldaan is aan de volgende (fiscale) voorwaarden:

1. De deelname staat open voor 90% of meer van alle werknemers (of 90% of meer van alle werknemers met dezelfde arbeidsplaats als die niet is gelegen in de woning van een van deze werknemers).

2. De bedrijfsfitness vindt plaats op een van de volgende wijzen:

- a. op de werkplek of op een vaste locatie die de werkgever heeft aangewezen. De vaste locatie moet gelden voor alle werknemers met dezelfde arbeidsplaats en mag niet in de woning van een van deze werknemers zijn;
- b. in een fitnesscentrum dat de werkgever voor alle werknemers heeft aangewezen;
- d. voor de bedrijfsfitness heeft de werkgever een overeenkomst met één fitnesscentrum afgesloten op grond waarvan de werknemers kunnen fitnessen in elke vestiging van dat fitnessbedrijf.

Heeft de werkgever meer dan een vestiging dan gelden de twee laatstgenoemde mogelijkheden per vestiging.

De ambtenaar kan afzien van één van de aanspraken (bronnen), zoals genoemd in de IKAP-regeling. In 2007 kan nog worden afgezien van aanspraken in de maanden juni tot en met december, ook voor uitgaven die de ambtenaar in de periode januari 2007 tot en met mei 2007 in dit verband gedaan heeft.

Deze verruiming van de IKAP-regeling is afgestemd met de Belastingdienst.

Onderzocht zal worden of er mogelijkheden zijn de IKAP-regeling uit te breiden met andere (fiscale) faciliteiten.

### **III. Overige onderwerpen**

Voor de onderwerpen van de arbeidsvoorwaardenovereenkomst, die niet in deze circulaire zijn toegelicht, verwijst ik u naar de tekst van de overeenkomst.

Zoals in de overeenkomst wordt aangegeven, vergen diverse onderdelen nadere uitwerking, u ontvangt daarover te gelegener tijd meer informatie.

---

**IV. Slotopmerkingen**

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

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

Over de verschillende onderwerpen in deze circulaire of uit het akkoord kunt u nadere inlichtingen verkrijgen bij onderstaande personen:

---

– Loongebouw, arbeidsmarkt en loonontwikkeling	Coen Terbrack	070 426 7514	Coen.Terbrack@minbzk.nl
– Vernieuwing Rijk	John van Baarle	070 426 7661	John.Baarle@minbzk.nl
– Doorwerking naar uitkeringen en pensioenen	Wilmar Hagg	070 426 7663	Wilmar.Hagg@minbzk.nl
– Boven- en nawettelijke WW			
– Beperking buitengewoon verlof	Nelly Riksen	070 426 6450	Nelly.Riksen@minbzk.nl
– Inkomensontwikkeling	Bauke Vlas	070 426 6985	Bauke.Vlas@minbzk.nl
– Vergoedingen woon-werkverkeer	Paul Rimmelzwaan	070 426 6595	Paul.Rimmelzwaan@minbzk.nl
– Verruiming IKAP			

---

*De Minister van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties,  
voor deze:  
de directeur-generaal Management  
Openbare Sector,  
R.I.J.M. Kuipers.*

**ARBEIDSVORWAARDENOVEREENKOMST SECTOR RIJK 2007 - 2010**

**DEN HAAG, 25 MEI 2007**

## ARBEIDSVORWAARDENOVEREENKOMST SECTOR RIJK 2007 - 2010

### 1. Looptijd

Deze overeenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2010.

### 2. Inkomensontwikkeling

De komende jaren wordt, mede in het kader van de door het kabinet besloten vernieuwing van de rijksdienst (zie ook paragraaf 4 van deze overeenkomst), gewerkt aan verdere kwaliteitsverbetering. In dat verband zal veel van de rijksambtenaren worden gevraagd. Des te groter is het belang van een passende beloning.

Mede in dat licht zijn partijen de volgende inkomensontwikkeling overeengekomen:

#### *Verhoging nominale eindejaarsuitkering*

De nominale eindejaarsuitkering 2007 van € 1100 wordt met € 100 verhoogd tot € 1200 en omgezet in een verhoging van de maandsalarissen per 1 januari 2007 met € 91,25 (12 \* € 91,25 = € 1095,-; daar bovenop 8% vakantie-uitkering + 1,6% % eju = € 1200,- per jaar)

#### *Salarisverhoging*

Alle salarissen worden structureel als volgt verhoogd:

1 januari 2007: + 2,3 %  
1 april 2008: + 2,0 %  
1 april 2009: + 2,0 %

#### *Verhoging procentuele eindejaarsuitkering*

De procentuele eindejaarsuitkering van 1,6 % (niveau 2006) wordt als volgt verhoogd tot een volledige 13e maand:

2007: van 1,6 % met 1,2 % naar 2,8 %  
2008: van 2,8 % met 1,2 % naar 4,0 %  
2009: van 4,0 % met 1,4 % naar 5,4 %  
2010: van 5,4 % met 2,9 % naar 8,3 %

De bovengenoemde structurele verhogingen van het salaris en de eindejaarsuitkering zijn pensioengevend en werken door naar reeds ingegane wachtgeld en uitkeringen.

#### *Loongebouw, arbeidsmarkt en loonontwikkeling*

Gelet op de huidige incongruenties in het loongebouw en de in de komende jaren te voorziene arbeidsmarktproblematiek achten partijen het huidige loongebouw aan vernieuwing toe. Zij spreken af een herzien loongebouw te ontwikkelen, met voor iedere ambtenaar een positief inkomenseffect van ten minste 2% en totale kosten van 3%. Partijen spreken af dat zij het nieuwe loongebouw, als ontwerp, uiterlijk per 1 januari 2010 gereed zullen hebben, zodat vanaf dat moment nadere afweging over de daadwerkelijke invoering mogelijk is. Partijen spreken af dat zij in ieder geval in april 2010 hierover zullen spreken.

Indien mogelijk zal invoering plaatsvinden in de loop van 2010 of 2011. Invoering zal geschieden op voorwaarde dat de hiervoor benodigde financiering kan worden gevonden. Factoren die daarbij zullen worden meegewogen zijn de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen van de lonen in de marktsector.

### **3. Beperking buitengewoon verlof**

Partijen zijn een beperking overeengekomen van bijzondere verlofvormen ten gunste van de primaire arbeidsvoorwaarden.

Met ingang van 2008 vervalt het recht op doorbetaald verlof bij verhuizingen op eigen verzoek, ondertrouw, overlijden van verwanten in 3<sup>e</sup> of 4<sup>e</sup> graad en bij ambts- of huwelijksjubilea. Indien de ambtenaar in deze gevallen vrij van dienstverrichting wil zijn (bijvoorbeeld door het opnemen van vakantie of compensatie-uren) zal hij daartoe in de gelegenheid worden gesteld.

Het verlof met behoud van bezoldiging bij huwelijk van de ambtenaar zelf wordt beperkt tot twee dagen en bij huwelijk van verwanten in de 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> graad altijd tot een dag.

### **4. Vernieuwing Rijk – gezamenlijke agenda**

Partijen onderkennen het belang van een zich permanent verbeterende rijksoverheid. Kernbegrippen zijn daarbij: een flexibele en omgevingsgerichte overheid en loopbaanbewuste en zich ontwikkelende ambtenaren. Partijen onderschrijven dat 'Vernieuwing van de Rijksoverheid' voor burgers, bedrijven en instellingen moet leiden tot betere dienstverlening, meer vertrouwen, minder regeldruk en minder administratieve lasten. Voor rijksambtenaren moet die vernieuwing een aantrekkelijkere functieervulling, betere loopbaanmogelijkheden en meer ruimte voor professionele beroepsuitoefening opleveren. Dit proces dient in de komende kabinetsperiode te leiden tot een kwalitatief betere rijksoverheid.

Vanuit deze overwegingen hebben partijen afspraken gemaakt over betrokkenheid van de bonden bij de 'Vernieuwing van de Rijksoverheid', ruimte voor ambtenaren bij het ontwikkelen en realiseren van loopbaanplannen, een meer dynamische wijze van reorganiseren, het omgaan met de personele gevolgen van de vernieuwing van de rijksdienst en de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden.

#### *1. Betrokkenheid bonden bij vernieuwing van de Rijksdienst. Visie en faciliteiten*

Partijen hechten eraan dat de beoogde vernieuwing van de rijksoverheid tot stand komt op basis van een visie op de door de rijksoverheid te verrichten taken en de gewenste organisatiecultuur en -structuur. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor de programma-SG die onder verantwoordelijkheid van de minister van BZK belast is met de uitvoering van de 'Vernieuwing van de Rijksoverheid'. De programma-SG zal de bonden betrekken bij het proces van vernieuwing van de Rijksdienst.

In het kader van de 'Vernieuwing van de Rijksdienst' komen de taken van de ministeries en daarmee van de ambtenaren helder vast te staan. Ambtenaren krijgen de ruimte en bevoegdheid om op professionele wijze verantwoordelijkheid te nemen om extern gericht en probleemoplossend te werken.

Partijen zullen nog nadere afspraken maken over een goede invulling van de rol en betrokkenheid van leden van ondernemingsraden en vakbonden bij visie- en organisatieontwikkeling van de Rijksdienst als geheel en de afzonderlijke onderdelen. Verder spreken zij af dat de koppeling van werkzaamheden zoals vermeld in artikel 33b van het ARAR komt te vervallen. Hiertoe worden in lid 4 van dit artikel de woorden "alsmede op grond van artikel 18 van de Wet op de Ondernemingsraden" geschrapt.

### *2. Ruimte voor ambtenaren bij het ontwikkelen en realiseren van loopbaanplannen*

Medewerkers in de rijksdienst krijgen de middelen en mogelijkheden om hun talenten optimaal te ontwikkelen. In dit verband is van belang dat partijen op korte termijn het *Arbeidsmarktconvenant sector Rijk* zullen afsluiten, waarin gezamenlijke maatregelen en inspanningen van werkgever en medewerkers worden afgesproken voor de komende jaren met als doel om te komen tot een proces van optimale en dynamische matching tussen werk (functieprofielen) en medewerkers (persoonsprofielen) bij de Rijksoverheid.

### *3. Anders reorganiseren*

De huidige systematiek van reorganiseren gaat uit van de fictie dat langere periodes van een stabiele organisatie via een korte zorgvuldige periode van reorganisatie weer worden gevolgd door een langere periode van organisatorische stabiliteit. In dat model is het reorganisatieproces helder. Er wordt een blauwdruk van de oude en nieuwe organisatie en formatie gepresenteerd die in overleg met de ondernemingsraad wordt vastgesteld. In het Georganiseerd Overleg spreken de vakbonden zo nodig het (aanvullend) sociaal flankerend beleid af. Daarna wordt tot uitvoering overgegaan. De proces is te typeren als: "van vast en zeker *oud* naar vast en zeker *nieuw*".

De politiek wisselende wensen, behoefte aan flexibiliteit, technische ontwikkelingen bezuinigingen en andere oorzaken hebben de stabiele periodes echter drastisch verkort en de Rijksdienst op veel plekken in een bijna permanente staat van reorganisatie gebracht. De werkgever Rijk heeft daarom behoefte om meer flexibel te kunnen inspelen op deze aanhoudende veranderingen. Dat vraagt zowel een meer flexibele organisatie als meer bewegingsmogelijkheden voor en ook bereidheid om te bewegen door ambtenaren.

Tegen deze achtergrond achten de partijen het mogelijk om afspraken te maken over het dynamiseren van het proces van reorganiseren. Zij zien mogelijkheden om te komen van het huidige concept 'vast en zeker' naar het concept 'flexibel en veilig'.

Partijen zijn het erover eens dat het vereist is dat medewerkers zich veilig voelen om van hen te kunnen vragen mee te gaan in meer flexibele veranderingsprocessen en te functioneren in een flexibele organisatieomgeving. Dit vereist dat de werkgever investeert in de ontwikkeling en in bredere inzetbaarheid van de medewerkers en dat de medewerkers meer kansen krijgen om hun eigen loopbaanplan te ontwikkelen en te realiseren.

Deze veiligheid houdt ook in dat alles in het werk wordt gesteld om mensen van werk naar werk te begeleiden zodat niet tot (onvrijwillig) ontslag hoeft te worden overgegaan. Gezien de omvang van de sector Rijk en de diversiteit aan functies zijn daartoe volop mogelijkheden. Daarbij zal ook aan de (voorrangs)positie van herplaatsingskandidaten nader aandacht worden besteed.

Over de nieuwe spelregels die bij het nieuwe concept 'flexibel en veilig' horen willen partijen dit jaar nadere afspraken maken, waarbij zowel voor werkgever als werknemer duidelijke spelregels zullen gelden.

#### *4. De wijze waarop met de personele gevolgen van de vernieuwing van de rijksdienst wordt omgegaan: van werk naar werk*

Partijen hechten eraan dat de werknemers in de sector Rijk aan de slag kunnen blijven met zinvol en kwalitatief hoogstaand werk. Uitgangspunt voor partijen zal daarom zijn dat ambtenaren waarvan de functie vervalt van werk naar werk kunnen gaan en dus niet ontslagen worden. Primair naar functies die passen binnen het loopbaanplan van de betrokken ambtenaren. Deze loopbaan kan ook worden voortgezet buiten de sector Rijk.

Om dit te bereiken is een rijksbreed inzicht noodzakelijk in bestaande, nieuwe en verdwijnende functies en de daarbij behorende kennis-, vaardigheids en competentie (k-v-c)-profielen. Eveneens dienen ambtenaren te beschikken over inzicht in hun loopbaanmogelijkheden en -plannen en de bij hen aanwezige k-v-c-profielen. Het matchingsbeleid tussen functies en ambtenaren vereist een mobiliteitsinstrumentarium met bindende spelregels voor werkgevers en werknemers rond het bieden en aanvaarden van nieuw werk. Daarbij is een belangrijke ontwikkelings- respectievelijk regierol weggelegd voor het A&O-fonds Rijk en voor het rijksbreed mobiliteitondersteunend netwerk. Tevens zal voortvarend worden gewerkt aan één functiegebouw voor de rijksdienst, waarmee de transparantie van de (bereikbaarheid van) beschikbare functies wordt bevorderd én de kansen op het vinden van passend werk worden vergroot. Gelijktijdig wordt gewerkt aan een ontwerp van een nieuw loongebouw dat past bij dit functiegebouw en de vernieuwing van de sector Rijk ondersteunt.

Partijen hechten aan een voldoende kwalitatief, evenwichtig en divers samengesteld personeelsbestand. Om dat te bereiken is enerzijds inzicht nodig in de effecten van doorstroom en uitstroom in de sector. Voorts kan gericht worden gestuurd op zorgvuldig wervingsbeleid en ontwikkelingsbeleid, rekening houdend met het streven naar het krijgen en behouden van kwalitatief hoogwaardige medewerkers voor de rijksdienst. Logisch sluitstuk in dit verband vormt een passend aanstellingsbeleid binnen de sector Rijk. Partijen spreken af het regime voor tijdelijke aanstellingen vanuit deze invalshoek te bezien en indien wenselijk aan te passen.

Partijen zijn het erover eens dat het genoemde mobiliteitsregime en de genoemde instrumenten energiek en voortvarend moeten worden ontwikkeld en toegepast. Daartoe is nadere concretisering nodig. Dat bepaalt de SOR-agenda voor de komende maanden. Uiterlijk 1 oktober 2007 zullen partijen in het SOR een uitgewerkt pakket maatregelen vaststellen die inhoud geven aan het motto 'van werk naar werk'.

#### *5. Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden*

Een geharmoniseerd pakket arbeidsvoorwaarden - ook in de secundaire sfeer - voor alle rijksambtenaren neemt belemmeringen weg voor rijksbrede loopbaanmogelijkheden en inzetbaarheid van medewerkers in de sector Rijk. Het kan eveneens belemmeringen wegnemen voor departementsgrensoverschrijdende reorganisaties en projecten. Bonden zullen hun vergelijking van de rijksbreed bestaande arbeidsvoorwaarden in relatie tot vorm en inhoud van het door de werkgever voorbereide Arbeidsvoorwaardenbesluit Rijkspersoneel (Arp) nog dit jaar afronden. Streven is om in het Sectoroverleg Rijk (SOR)



op een zodanig tijdstip besluiten te nemen dat het mogelijk is om dit uiterlijk 1 januari 2009 in te voeren.

## **5. Overige afspraken**

### *1. Werkdruk*

Partijen hebben in de CAO Rijk 2005-2006 afgesproken om door middel van enkele pilots 'good practices' te ontwikkelen om werkdrukproblemen aan te pakken. Uitgangspunt daarbij is dat ambtenaren meer 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 werklust en belastbaarheid te herstellen.

Partijen constateren dat bedoelde pilots nog niet tot uitvoering zijn gekomen en spreken af dit alsnog te doen, zodat op basis van de uitkomsten daarvan in het SOR kan worden gezien welke aanpassingen van de rechten en plichten van werkgever en werknemers in dit verband wenselijk zijn.

### *2. Boven- en nawettelijke WW*

De bovenwettelijke WW-regeling dient te worden aangepast aan de per 1 oktober 2006 ingevoerde wijzigingen van de WW.

Partijen hebben afgesproken dat de termijn waarbinnen een akkoord kan worden bereikt over de aanpassing van de bovenwettelijke WW-regeling wordt verlengd tot 1 oktober 2007.

### *3. Vergoedingen woon-werkverkeer*

Partijen hechten aan een adequate regeling voor het woon-werkverkeer. Daarbij willen zij bijzonder aandacht geven aan de werknemers die gebruik maken van de fiets voor het woon-werkverkeer. Partijen hebben daarom afgesproken om dit onderwerp op een later tijdstip met elkaar te bespreken, waarbij dan ook rekening kan worden gehouden met ontwikkelingen in het kader van het bredere project 'vervoersmanagement', waarin onder meer nieuwe vervoersvoorzieningen voor de ambtenaren in de sector Rijk worden ontwikkeld.

### *4. Verruiming IKAP*

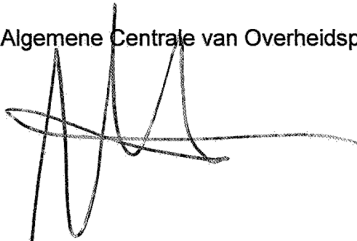
Partijen zijn overeengekomen om bedrijfsfitness die voldoet aan de fiscale voorwaarden, als belastingvrije bestemmingsmogelijkheid op te nemen in artikel 6, tweede lid, van de IKAP-regeling rijks personeel. Daarnaast spreken partijen af te inventariseren welke andere fiscale faciliteiten mogelijk zijn en te overleggen of en in hoeverre deze eveneens in de IKAP-regeling zullen worden opgenomen.

Den Haag, 25 mei 2007

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

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several sweeping, interconnected strokes.

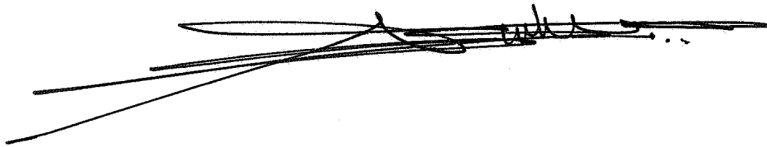
Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel FNV,

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical stroke and several horizontal and diagonal strokes.

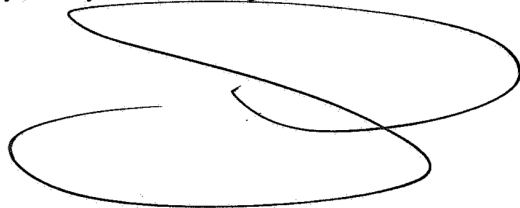
Namens het Ambtenarencentrum,

A handwritten signature in black ink, characterized by a series of dense, overlapping loops and horizontal strokes.

Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel,

A handwritten signature in black ink, consisting of a long, horizontal, sweeping stroke with several smaller, overlapping strokes above it.

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid en  
Onderwijs, Bedrijven en Instellingen,

A handwritten signature in black ink, featuring a large, open, circular loop at the top and several horizontal and diagonal strokes below it.

## Bijlage 2

### Schalen van het BBRA 1984 per 1 januari 2007 (+ € 91,25 + 2,3%)

Nr.	Salaris 1-1-2006	Salaris 1-1-2007	SCHAAL																		Salaris 1-1-2007	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	euro	euro																		euro		
1	1287,23	1410,19	0																	1410,19	1	
2	1315,92	1439,53	1	0																1439,53	2	
3	1344,58	1468,85	2	1																1468,85	3	
4	1376,62	1501,63	3	2	0															1501,63	4	
5	1410,57	1536,36	4	3	1															1536,36	5	
6	1443,53	1570,08	5	4	2															1570,08	6	
7	1477,46	1604,79	6	5	3	0														1604,79	7	
8	1511,90	1640,02	7	6	4	1														1640,02	8	
9	1546,77	1675,69	8	7	5	2	0													1675,69	9	
10	1581,68	1711,41	9	8	6	3	1													1711,41	10	
11	1617,52	1748,07	10	9	7	4	2													1748,07	11	
12	1671,54	1803,33	10	8	5	3	0													1803,33	12	
13	1726,02	1859,07	11	9	6	4	1													1859,07	13	
14	1780,51	1914,81	12	10	7	5	2													1914,81	14	
15	1832,14	1967,63	11	8	6	3														1967,63	15	
16	1887,58	2024,34	12	9	7	4	0													2024,34	16	
17	1942,08	2080,10	13	10	8	5	1													2080,10	17	
18	1996,57	2135,84	11	9	6	2														2135,84	18	
19	2051,54	2192,07	12	10	7	3	0													2192,07	19	
20	2106,03	2247,82	11	8	4	1														2247,82	20	
21	2160,52	2303,56	12	9	5	2		0												2303,56	21	
22	2215,98	2360,30	10	6	3	0														2360,30	22	
23	2270,47	2416,04	11	7	4	1	1													2416,04	23	
24	2324,96	2471,78	8	5	2															2471,78	24	
25	2400,96	2549,53	9	6	3	2														2549,53	25	
26	2487,94	2638,51	10	7	4															2638,51	26	
27	2587,36	2740,22	8	5	3	0														2740,22	27	
28	2695,39	2850,73	9	6																2850,73	28	
29	2805,34	2963,21	10	7	4	1														2963,21	29	
30	2925,31	3085,94	8	5	2															3085,94	30	
31	3047,19	3210,62	9	6	3	0														3210,62	31	
32	3168,61	3334,84	10	7	4	1														3334,84	32	
33	3284,28	3453,17	8	5	2															3453,17	33	
34	3406,18	3577,87	9	6	3	0														3577,87	34	
35	3528,06	3702,55	10	7	4	1														3702,55	35	
36	3684,83	3862,93	8	5	2															3862,93	36	
37	3855,00	4037,01	9	6	3	0														4037,01	37	
38	4024,69	4210,61	10	7	4	1														4210,61	38	
39	4205,37	4395,44	8	5	2															4395,44	39	
40	4389,40	4583,70	9	6	3	0														4583,70	40	
41	4573,43	4771,97	10	7	4	1														4771,97	41	
42	4757,92	4960,70	8	5	2															4960,70	42	
43	4942,43	5149,45	9	6	3	0														5149,45	43	
44	5126,45	5337,71	10	7	4	1														5337,71	44	
45	5308,10	5523,54	8	5	2															5523,54	45	
46	5492,60	5712,28	9	6	3	0														5712,28	46	
47	5676,63	5900,54	10	7	4	1														5900,54	47	
48	5858,73	6086,83	8	5	2															6086,83	48	
49	6043,73	6276,08	9	6	3	0														6276,08	49	
50	6228,23	6464,83	10	7	4	1														6464,83	50	
51	6409,38	6650,14	8	5	2															6650,14	51	
52	6593,89	6838,90	9	6	3															6838,90	52	
53	6778,40	7027,65	10	7	4															7027,65	53	
54	6962,42	7215,90	8	5																7215,90	54	
55	7146,92	7404,65	9	6																7404,65	55	
56	7330,95	7592,91	10	7																7592,91	56	
57	7531,70	7798,28	8																	7798,28	57	
58	7732,46	8003,66	9																	8003,66	58	
59	7933,70	8209,52	10																	8209,52	59	
	8108,16	8388,00																		8388,00		
	8282,16	8566,00																		8566,00		
	8457,10	8744,96																		8744,96		

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES, DG/MOS/POIR/P

Schalen van het BBRA 1984 per 1 april 2008 (+ 2,0%)

Nr.	Salaris 1-1-2007 euro	Salaris 1-4-2008 euro	SCHAAL																		Salaris 1-4-2008 euro	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	1410,19	1438,39	0																	1438,39	1	
2	1439,53	1468,32	1	0																1468,32	2	
3	1468,85	1498,23	2	1																1498,23	3	
4	1501,63	1531,66	3	2	0															1531,66	4	
5	1536,36	1567,09	4	3	1															1567,09	5	
6	1570,08	1601,48	5	4	2															1601,48	6	
7	1604,79	1636,89	6	5	3	0														1636,89	7	
8	1640,02	1672,82	7	6	4	1														1672,82	8	
9	1675,69	1709,20	8	7	5	2	0													1709,20	9	
10	1711,41	1745,64	9	8	6	3	1													1745,64	10	
11	1748,07	1783,03	10	9	7	4	2													1783,03	11	
12	1803,33	1839,40	10	8	5	3	0													1839,40	12	
13	1859,07	1896,25	11	9	6	4	1													1896,25	13	
14	1914,81	1953,11	12	10	7	5	2													1953,11	14	
15	1967,63	2006,98	11	8	6	3														2006,98	15	
16	2024,34	2064,83	12	9	7	4	0													2064,83	16	
17	2080,10	2121,70	13	10	8	5	1													2121,70	17	
18	2135,84	2178,56	11	9	6	2														2178,56	18	
19	2192,07	2235,91	12	10	7	3	0													2235,91	19	
20	2247,82	2292,78	11	8	4	1														2292,78	20	
21	2303,56	2349,63	12	9	5	2			0											2349,63	21	
22	2360,30	2407,51	10	6	3	0														2407,51	22	
23	2416,04	2464,36	11	7	4	1	1													2464,36	23	
24	2471,78	2521,22	8	5	2															2521,22	24	
25	2549,53	2600,52	9	6	3	2														2600,52	25	
26	2638,51	2691,28	10	7	4															2691,28	26	
27	2740,22	2795,02	8	5	3	0														2795,02	27	
28	2850,73	2907,74	9	6																2907,74	28	
29	2963,21	3022,47	10	7	4	1														3022,47	29	
30	3085,94	3147,66	8	5	2															3147,66	30	
31	3210,62	3274,83	9	6	3	0														3274,83	31	
32	3334,84	3401,54	10	7	4	1														3401,54	32	
33	3453,17	3522,23	8	5	2															3522,23	33	
34	3577,87	3649,43	9	6	3	0														3649,43	34	
35	3702,55	3776,60	10	7	4	1														3776,60	35	
36	3862,93	3940,19	8	5	2															3940,19	36	
37	4037,01	4117,75	9	6	3	0														4117,75	37	
38	4210,61	4294,82	10	7	4	1														4294,82	38	
39	4395,44	4483,35	8	5	2															4483,35	39	
40	4583,70	4675,37	9	6	3	0														4675,37	40	
41	4771,97	4867,41	10	7	4	1														4867,41	41	
42	4960,70	5059,91	8	5	2															5059,91	42	
43	5149,45	5252,44	9	6	3	0														5252,44	43	
44	5337,71	5444,46	10	7	4	1														5444,46	44	
45	5523,54	5634,01	8	5	2															5634,01	45	
46	5712,28	5826,53	9	6	3	0														5826,53	46	
47	5900,54	6018,55	10	7	4	1														6018,55	47	
48	6086,83	6208,57	8	5	2															6208,57	48	
49	6276,08	6401,60	9	6	3	0														6401,60	49	
50	6464,83	6594,13	10	7	4	1														6594,13	50	
51	6650,14	6783,14	8	5	2															6783,14	51	
52	6838,90	6975,68	9	6	3															6975,68	52	
53	7027,65	7168,20	10	7	4															7168,20	53	
54	7215,90	7360,22	8	5																7360,22	54	
55	7404,65	7552,74	9	6																7552,74	55	
56	7592,91	7744,77	10	7																7744,77	56	
57	7798,28	7954,25	8																	7954,25	57	
58	8003,66	8163,73	9																	8163,73	58	
59	8209,52	8373,71	10																	8373,71	59	
	8388,00	8555,76																		8555,76		
	8566,00	8737,32																		8737,32		
	8744,96	8919,86																		8919,86		

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES, DGMOS/POIR/P

Schalen van het BBRA 1984 per 1 april 2009 (+ 2,0%)

Nr.	Salaris	Salaris	SCHAAL																		Salaris	Nr.	
	1-4-2008	1-4-2009	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1-4-2009		
	euro	euro																				euro	
1	1438,39	1467,16	0																			1467,16	1
2	1468,32	1497,69	1	0																		1497,69	2
3	1498,23	1528,19	2	1																		1528,19	3
4	1531,66	1562,29	3	2	0																	1562,29	4
5	1567,09	1598,43	4	3	1																	1598,43	5
6	1601,48	1633,51	5	4	2																	1633,51	6
7	1636,89	1669,63	6	5	3	0																1669,63	7
8	1672,82	1706,28	7	6	4	1																1706,28	8
9	1709,20	1743,38	8	7	5	2	0															1743,38	9
10	1745,64	1780,55	9	8	6	3	1															1780,55	10
11	1783,03	1818,69	10	9	7	4	2															1818,69	11
12	1839,40	1876,19	10	8	5	3	0															1876,19	12
13	1896,25	1934,18	11	9	6	4	1															1934,18	13
14	1953,11	1992,17	12	10	7	5	2															1992,17	14
15	2006,98	2047,12	11	8	6	3																2047,12	15
16	2064,83	2106,13	12	9	7	4	0															2106,13	16
17	2121,70	2164,13	13	10	8	5	1															2164,13	17
18	2178,56	2222,13	11	9	6	2																2222,13	18
19	2235,91	2280,63	12	10	7	3	0															2280,63	19
20	2292,78	2338,64	11	8	4	1																2338,64	20
21	2349,63	2396,62	12	9	5	2	0															2396,62	21
22	2407,51	2455,66	10	6	3	0																2455,66	22
23	2464,36	2513,65	11	7	4	1	1															2513,65	23
24	2521,22	2571,64	8	5	2																	2571,64	24
25	2600,52	2652,53	9	6	3	2																2652,53	25
26	2691,28	2745,11	10	7	4																	2745,11	26
27	2795,02	2850,92	8	5	3	0																2850,92	27
28	2907,74	2965,89	9	6																		2965,89	28
29	3022,47	3082,92	10	7	4	1																3082,92	29
30	3147,66	3210,61	8	5	2																	3210,61	30
31	3274,83	3340,33	9	6	3	0																3340,33	31
32	3401,54	3469,57	10	7	4	1																3469,57	32
33	3522,23	3592,67	8	5	2																	3592,67	33
34	3649,43	3722,42	9	6	3	0																3722,42	34
35	3776,60	3852,13	10	7	4	1																3852,13	35
36	3940,19	4018,99	8	5	2																	4018,99	36
37	4117,75	4200,11	9	6	3	0																4200,11	37
38	4294,82	4380,72	10	7	4	1																4380,72	38
39	4483,35	4573,02	8	5	2																	4573,02	39
40	4675,37	4768,88	9	6	3	0																4768,88	40
41	4867,41	4964,76	10	7	4	1																4964,76	41
42	5059,91	5161,11	8	5	2																	5161,11	42
43	5252,44	5357,49	9	6	3	0																5357,49	43
44	5444,46	5553,35	10	7	4	1																5553,35	44
45	5634,01	5746,69	8	5	2																	5746,69	45
46	5826,53	5943,06	9	6	3	0																5943,06	46
47	6018,55	6138,92	10	7	4	1																6138,92	47
48	6208,57	6332,74	8	5	2																	6332,74	48
49	6401,60	6529,63	9	6	3	0																6529,63	49
50	6594,13	6726,01	10	7	4	1																6726,01	50
51	6783,14	6918,80	8	5	2																	6918,80	51
52	6975,68	7115,19	9	6	3																	7115,19	52
53	7168,20	7311,56	10	7	4																	7311,56	53
54	7360,22	7507,42	8	5																		7507,42	54
55	7552,74	7703,79	9	6																		7703,79	55
56	7744,77	7899,67	10	7																		7899,67	56
57	7954,25	8113,34	8																			8113,34	57
58	8163,73	8327,00	9																			8327,00	58
59	8373,71	8541,18	10																			8541,18	59
	8555,76	8726,88	10																			8726,88	
	8737,32	8912,07																				8912,07	
	8919,86	9098,26																				9098,26	

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES, DGMOS/POIR/P