



Circulaire Uitwerkingsakkoord sectoroverleg Rijk

Aan de bevoegde gezagen van de ambtelijke diensten van de sector Rijk
Onderwerp Uitwerkingsakkoord sectoroverleg Rijk
Doelstelling bekend maken beleid
Relatie met andere circulaire circulaire 2015-0000311049 van 3 juni 2015
Datum 1 oktober 2015
Kenmerk 2015-0000571491
Ingangsdatum 24 september 2015
Geldig tot formalisering afspraken in de rechtspositionele besluiten

Op 24 april 2015 zijn alle partijen in het Sectoroverleg Rijk een uitvoeringsakkoord overeengekomen, waarin onderwerpen waren benoemd waarover partijen zouden overleggen los van het overleg over een nieuwe CAO. Daarnaast zijn er een aantal onderwerpen waarover partijen in het sectoroverleg Rijk al langere tijd overleg voeren en waarvan de conclusie is dat het wenselijk is daarover nu afspraken te maken.

Partijen hebben afspraken over deze onderwerpen vastgesteld middels het Uitwerkingsakkoord Sectoroverleg Rijk van 24 september 2015.

Het Uitwerkingsakkoord is als bijlage bij deze circulaire gevoegd.

Ik verzoek u met de inhoud van deze circulaire rekening te houden en daaraan voor zover nodig uitvoering te geven.

De Minister voor Wonen en Rijksdienst,
namens deze,
Simone Roos
Directeur-generaal Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk



BIJLAGE

Uitwerkingsakkoord Sectoroverleg Rijk van 24 september 2015

1. Uitvoeringsakkoord sector Rijk

Op 24 april 2015 zijn alle partijen in het Sectoroverleg Rijk een uitvoeringsakkoord overeengekomen, waarin onderwerpen waren benoemd waarover partijen – los van het overleg over een nieuwe CAO – zouden overleggen. Dit overleg heeft de afgelopen maanden plaatsgevonden en leidt tot onderstaande afspraken.

1.1 Normen Arbeidstijdenwet

Op een aantal punten wijken de normen in het ARAR af van de normen in de Arbeidstijdenwet (ATW). Het betreft de norm voor de wekelijkse rust, de definitie van nachtdienst en de term werktijdenregeling. Partijen hebben deze afwijkingen gezien en beoordeeld of deze onbedoeld of onnodig zijn.

Ten aanzien van de verschillende normen voor de wekelijkse rust – in geval een wekelijkse rust van 36 uur in 7 dagen niet mogelijk is – is de conclusie van partijen dat deze onbedoeld zijn. Omdat de ATW-normen rechtstreeks van toepassing zijn is hierdoor onbedoeld een dubbele norm van toepassing. Daarom wordt de huidige norm in artikel 21, achtste lid van het ARAR (ten minste 60 uren rusttijd per 9 dagen, welke eens in de vijf achtereenvolgende weken mag worden bekort tot 32 uur) vervangen door de ATW-norm: ten minste 72 uren rusttijd per 14 dagen, eventueel te splitsen in perioden van ten minste 32 uur).

Ten aanzien van de verschillende definities van nachtdienst tussen ATW en ARAR hebben partijen geconcludeerd de consequenties nog niet volledig te overzien. Dit onderdeel zal verder in het sectoroverleg Rijk worden besproken.

Van de term werktijdenregeling in artikel 21 van het ARAR hebben partijen geconstateerd dat daaruit onvoldoende blijkt dat dit een (individueel) arbeids- en rusttijdenpatroon betreft, zoals bedoeld in de ATW. Daarom zal in het ARAR de hiervoor de terminologie van de ATW worden gevolgd.

1.2 Gedragscode Integriteit sector Rijk

Integriteit vormt de kern van het werken voor het Rijk en daaraan verbonden zijn waarden als onafhankelijkheid, onpartijdigheid, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid en eigen verantwoordelijkheid. Deze waarden geven richting aan het gedrag van iedereen die werkzaam is bij het Rijk en vormen het uitgangspunt bij het trekken van expliciete grenzen. Partijen onderschrijven de actualisering van de Modelgedragscode Integriteit sector Rijk 2006 en de herformulering daarvan tot de nieuwe Gedragscode Integriteit Rijk. Deze actualisatie is gewenst omdat het werk steeds meer vraagt om eigen initiatief en het moeten verantwoorden van de keuzes die daarbij worden gemaakt, soms bij botsende belangen en waarden. Deze ontwikkelingen maken het noodzakelijk dat medewerkers bij het rijk alert zijn en zich er bewust van blijven dat ze volstrekt integer hun werk moeten doen. Partijen hechten veel waarde aan het bespreekbaar maken van integriteit binnen de organisatie en de code biedt hiervoor een belangrijke basis.

1.3 Wet modernisering verlofregelingen

De wijzigingen in de Wet Arbeid en Zorg (Wazo) vanwege de Wet modernisering verlofregelingen zijn direct van toepassing op de medewerkers bij het Rijk, hoewel het ARAR daarop nog niet is aangepast. De Wazo heeft op enkele punten de mogelijkheid om via een collectieve regeling van enkele bepalingen af te wijken.

Partijen stellen vast dat het ongewenst is om de huidige in het ARAR opgenomen afwijking voort te zetten waardoor in geval van een tussentijdse beëindiging van een periode van ouderschapsverlof, het restant van die periode vervalt. Hiertoe zal het elfde lid van artikel 33g worden aangepast.

Omdat vanwege de Wet modernisering verlofregelingen het ouderschapsverlof kan worden opgenomen en opgedeeld in kleine delen over een lange periode wordt de terugbetalingsverplichting zoals geregeld in het achtste lid van artikel 33g van het ARAR beperkt tot de laatste 36 maanden waarin voorafgaand aan vertrek bij het Rijk betaald ouderschapsverlof is genoten.

Met betrekking tot het kortdurend zorgverlof en calamiteiten- en ander kort verzuimverlof spreken partijen af om geen gebruik te maken van de afwijkingmogelijkheid en voor beide verlofvormen dezelfde doelgroep te hanteren en dit verlof betaald te verlenen. Dit met het oog op eenduidigheid voor gebruiker (medewerker en leidinggevende) en de uitvoerbaarheid.

De gevolgen van de Wet modernisering verlofregelingen – inclusief bovenstaande afspraken – zullen



worden toegelicht in een uitvoeringscirculaire in afwachting van de formalisering daarvan in de rechtspositie.

1.4 Technische aanpassingen Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid

Met de Wet werk en zekerheid is per 1 juli 2015 in de Werkloosheidswet (WW) de systematiek van urenverrekening vervangen door de systematiek van inkomensverrekening en zijn enkele andere begrippen, zoals passende arbeid, gewijzigd in de WW. Het is gebruikelijk dat in het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk (Besluit bovenwettelijke WW Rijk) de systematiek van de WW wordt gevolgd. Partijen constateren dat met het volgen van de inkomensverrekening een samenloop ontstaat met de bestaande loonaanvulling uit het Besluit bovenwettelijke WW Rijk en dat hierdoor de uitvoering wordt gecompliceerd.

Partijen komen overeen om in dit bijzondere geval om pragmatische redenen niet de systematiek van de inkomensverrekening uit de WW te volgen in het Besluit bovenwettelijke WW Rijk, maar de bepaling over loonaanvulling uit de bovenwettelijke WW Rijk zodanig aan te passen dat het aanspraakniveau op basis van de loonaanvulling wordt gehandhaafd. Het Besluit bovenwettelijke WW zal overeenkomstig deze afspraak worden aangepast.

2. Overige onderwerpen

Daarnaast zijn er een aantal onderwerpen waarover partijen in het sectoroverleg Rijk al langere tijd overleg voeren en waarvan de conclusie is dat het wenselijk is daarover nu afspraken te maken.

2.1 Overgangsmaatregel in verband nieuwe systematiek vakantie-uren

In het Uitvoeringsakkoord Sectoroverleg Rijk van 24 april 2015 is afgesproken dat de systematiek over vakantie van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt overgenomen in het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR), zodat de opbouw van vakantie-uren doorloopt tijdens een ziekteperiode en dat vakantie tijdens een ziekteperiode ten laste van de opgebouwde vakantie-uren gaat. Aangezien de bestaande regelgeving komt te vervallen is voor de reeds opgebouwde vakantie-uren op basis van deze regeling een overgangsmaatregel nodig.

Partijen komen overeen dat een medewerker tot en met vijf jaar na de overgang per 1 januari 2016 de tijd krijgt het restant vakantie-uren bij de overgang af te bouwen. Een medewerker heeft het recht van dit restant vakantie-uren per kalenderjaar maximaal 22 vakantie-uren te verkopen. De verkoop van 22 vakantie-uren geldt bij een formele gemiddelde wekelijkse werktijd van 36 uur. Door medewerkers met een andere formele gemiddelde wekelijkse werktijd kan naar rato van 22 uur vakantie-uren uit het restant worden verkocht.

2.2 Rijksbrede gesprekscyclus

Partijen onderkennen het belang van een goede en eenduidige rijksbrede gesprekscyclus. Zij spreken dan ook af om voor de hele rijkssector één systematiek in te voeren. Hiertoe is een gesprekscyclus ontwikkeld die door alle departementen gebruikt gaat worden. Deze gesprekscyclus is nader uitgewerkt in de notitie die in het SOR van 2 september 2015 is ingebracht. Op basis van deze notitie spreken partijen af dat artikel 71 van het ARAR overeenkomstig wordt aangepast. De verdere implementatie van de rijksbrede gesprekscyclus zal in het Sectoroverleg Rijk aan de orde komen.

2.3 Bevorderen instroom arbeidsbepekten

Partijen willen de opdracht die de sector Rijk op grond van het Sociaal Akkoord 2013 heeft om in de periode 2014–2023 in totaal 3.340 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te scheppen helpen realiseren. De doelgroep zoals vastgesteld in de participatiewet kan is vanwege hun arbeidsbeperking niet in staat met voltijds arbeid 100% van het Wettelijk Minimum Loon (WML) te verdienen. Het huidige loongebouw voorziet niet in een salarisschaal op dat niveau. Daarom spreken partijen af dat een salarisschaal wordt gecreëerd die aansluit op het reguliere loongebouw waarin de arbeidsbepekten kunnen worden geplaatst. Deze nieuwe salarisschaal bedraagt in afwachting van het advies van onderstaand genoemde SOR-werkgroep vooralsnog 100% van het WML. Deze salarisschaal kan uitsluitend voor arbeidsbepekten worden gebruikt.

De in juni 2015 ingestelde SOR-werkgroep Arbeidsbepekten wordt gevraagd om uiterlijk eind 2015 een voorstel uit te werken over de wijze waarop het personeelsbeleid voor arbeidsbepekten bij het Rijk het beste vorm kan worden gegeven, waarbij ook uitdrukkelijk aandacht wordt besteed aan het herkennen van ontwikkel-potentieel en doorgroei naar reguliere functies. Het SOR hanteert daarbij expliciet het vertrekpunt om voor de arbeidsbepekten een schaal in te richten die doorloopt tot 120% van het WML.



2.4 Middelen A+O-fonds

Het A+O fonds Rijk levert een belangrijke bijdrage aan de uitvoering van het personeelsbeleid van het Rijk op het gebied van de arbeidsmarkt, werkgelegenheid en scholingsbeleid. Voor het uitvoeren van haar taken ontvangt het A+O-fonds jaarlijks een bedrag via de begroting van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in de vorm van een subsidie ter hoogte van € 3.400.000. Partijen spreken af om de toereikendheid van het budget steeds aan de orde te laten komen bij de vijfjaarlijkse evaluatie. Partijen stellen vast dat deze bijdrage in het verleden expliciet uit de arbeidsvoorwaardenruimte beschikbaar is gesteld en dat daar een paritair besluit aan ten grondslag lag. Een wijziging van de hoogte van deze bijdrage is daarom alleen mogelijk nadat partijen in het sectoroverleg Rijk daarover overeenstemmingen hebben bereikt. Dit zal bevestigd worden bij de jaarlijkse subsidietoekenning.