

LEDENBRIEF

Juni 2017



Email / website:
info@rijksvakbonden.nl
www.rijksvakbonden.nl



Telefoon:
010-4101658 optie 2
Bereikbaar op ma | di | do | vr
van 09:30- 13:30 uur



Adres:
Strevelsweg 700/305
3083 AS ROTTERDAM

Inhoudsopgave

0. Voorwoord	03
1. Structureel Van Werk naar Werk-beleid overeengekomen	04
2. Aanpassing van de werkloosheidsuitkering en ontslaggronden	05
3. Toelichting onderhandelaarsakkoord van Werk naar Werk-beleid en WW-dossier	06
4. Onderhandelaarsakkoord Van Werk naar Werk-beleid en WW-dossier	11



0

Voorwoord

Beste leden,

Zoals we allemaal weten heerst er een enorme veranderdwang binnen de rijksdienst. Gemiddeld krijgt elke rijksmedewerker elke twee jaar te maken met een organisatieverandering. Meestal ingegeven door bezuinigingen en zelden leidend tot verbeteringen.

Deze enorme veranderdwang kunnen we niet beteugelen. Wel kunnen we je beschermen tegen de negatieve gevolgen van deze veranderdwang, zoals inkomensverlies en ontslag. Afgelopen maandag zijn de bonden en de werkgever een nieuw structureel Van Werk naar Werk-beleid overeengekomen. Met dit nieuwe beleid blijft de hoogte van jouw inkomen gegarandeerd en kan je niet ontslagen worden vanwege al deze veranderingen. Zelfs niet als jouw rechtspositie straks wijzigt vanwege politieke besluitvorming.

In deze nieuwsbrief lees je eerst een korte uitleg over de inhoud van de overeenkomst. Wellicht is dit voor jou voldoende, maar zo niet dan kan je doorgaan met een uitgebreide toelichting op alle aanpassingen. De liefhebber kan vervolgens eindigen met de integrale tekst van de overeenkomst voorzien van commentaar van jullie onderhandelaars.

Namens de AC Rijksvakbonden,

Jullie onderhandelaars
Marianne Wendt en Peter Wulms



1

Structureel Van Werk naar Werk-beleid overeengekomen

Het huidige Van Werk naar Werk-beleid geldt tot 1-1-2018. Dit VWNW-beleid compenseert de negatieve gevolgen van organisatieveranderingen en zorgt dat medewerkers waarvan het werk vervalt, begeleid worden naar ander werk.

We verlengen dit beleid, met een aantal aanpassingen, voor onbepaalde tijd. Dit houdt in dat dit beleid structureel wordt en in de toekomst alleen veranderd kan worden indien bonden en werkgever dit allebei wensen. De werkgever kan dit dus niet eenzijdig veranderen. Hiermee zijn de rechten en plichten bij organisatieveranderingen helder en zeker.

De compenserende maatregelen bij organisatieveranderingen, zoals het behoud van salaris en het recht op compensatie in tijd en geld bij verplaatsing is hiermee geregeld. Ook kan de werkgever geen medewerkers ontslaan vanwege organisatieveranderingen, ook niet als straks jouw rechtspositie verandert.

Wel is de duur van de totale werkloosheidsuitkering verminderd. Deze aanpassing gaat in op het moment dat jouw rechtspositie verandert vanwege de wet "Normalisering rechtspositie ambtenaren" (op zijn vroegst per 1 januari 2020). De kans op werkloosheid is met het structureel maken van dit VWNW-beleid wel een stuk kleiner geworden omdat gedwongen ontslag op grond van reorganisatie niet mogelijk is.



2

Aanpassing van de werkloosheidsuitkering en ontslaggronden

Rijksmedewerkers krijgen zoveel mogelijk dezelfde rechten en plichten als medewerkers in het bedrijfsleven. Dit gaat op zijn vroegst in per 1-1-2020. Dit heet normalisering.

Voor rijksmedewerkers geldt nu een gesloten ontslagstelsel. Je kan alleen worden ontslagen op grond van een in de regelgeving genoemde ontslaggrond. Ook in het bedrijfsleven geldt sinds enkele jaren een gesloten ontslagstelsel. Het gaat daar met name om:

- ontslag wegens organisatieveranderingen; waardoor jouw werk niet langer bestaat,
- ontslag indien je wegens ziekte niet meer kan werken,
- ontslag omdat je jouw werk onvoldoende goed uitvoert,
- ontslag omdat je je misdraagt,
- ontslag wegens een slechte verhouding met jouw collega of leidinggevende waardoor de werksituatie onhoudbaar is.

Met dit structurele VWNW-beleid is de eerste ontslaggrond geschrapt. Ook na normalisering.

Daartegenover staat dat de duur van de totale werkloosheidsuitkering wordt verkort. Deze duur bestaat uit een WW- en een bovenwettelijke WW-periode. In totaal is dat nu driemaal de WW-duur, dus 6 jaar. In het onderhandelaarsakkoord wordt de maximale WW-periode verlengd van 2 naar 3 jaar. In plaats van een bovenwettelijke aanvullende uitkering aan het eind van de WW-periode (maximaal 4 jaar) ontvangt je bij werkloosheid nu een eenmalig bedrag van maximaal € 77.000,- bij het begin van jouw werkloosheid. Dit pakt gunstig uit voor werklozen die relatief snel een nieuwe baan vinden en ongunstig voor werklozen die het niet lukt om een nieuwe baan te vinden.

Omdat ouderen moeilijk een nieuwe baan kunnen vinden, spreken we wel af dat ouderen die 8 jaar voor hun AOW-leeftijd zitten als ze werkloos worden, een werkloosheidsuitkering ontvangen tot hun AOW. De bijzondere verlenging van de uitkeringsduur voor deze groep medewerkers blijft daarmee gehandhaafd.



3

Toelichting onderhandelaarsakkoord van Werk naar Werk-beleid en WW-dossier

Al sinds jaar en dag maken we bij het Rijk tijdelijke afspraken over sociaal beleid bij reorganisaties. Ook het huidige VWNW-beleid is tijdelijk en neergelegd in een tijdelijk hoofdstuk in het ARAR.

Maar daarin komt, als de leden daarmee instemmen, verandering. Het is ons deze keer gelukt om dit VWNW-beleid met een aantal aanpassingen structureel af te spreken. Dat betekent dat het oude (geparkeerde) hoofdstuk over reorganisaties in het ARAR definitief komt te vervallen en wordt vervangen door hoofdstuk VIIbis waarin alle afspraken over VWNW-beleid zijn opgenomen.

Er is nog wel een aantal aanvullende nieuwe afspraken gemaakt. Hieronder lichten we enkele van de nieuwe afspraken toe. De afspraken die we niet toelichten, spreken voor zich. Waar geen (nieuwe) afspraken zijn gemaakt, blijven de huidige afspraken uit het VWNW-beleid gelden.

Interdepartementaal remplaceren

AC Rijksvakbonden is altijd groot voorstander geweest van interdepartementaal remplaceren. Dat maakt het mogelijk om rijksbreed zoveel mogelijk verplichte VWNW-kandidaten te plaatsen. Helaas zien wij hier in de praktijk weinig tot niets van terecht komen. We konden hier helaas nog geen harde afspraken over maken. Wel hebben we een pilot kunnen afspreken.

Er wordt een rijksbrede pilot gestart om ervaring op te doen met het beschikbaar stellen van functies van remplaçanten aan verplichte VWNW-kandidaten. Indien een medewerker bereid is om de rijksdienst te verlaten met een stimuleringspremie, wordt zijn functie rijksbreed opengesteld voor alle verplichte van werk naar werk kandidaten. Als hier een kandidaat bijzit die deze functie kan gaan vervullen, kan deze medewerker op dat moment de rijksdienst verlaten met een stimuleringspremie. Deze pilot wordt geëvalueerd en na evaluatie nader besproken.

Vaststellen overtolligheid

De regels bij het Rijk voor het vaststellen van overtolligheid (afspiegeling) zijn gebaseerd op de beleidsregels van het UWV. Deze beleidsregels zijn op een belangrijk punt gewijzigd: AOW-gerechtigden worden bij overtolligheid als eerste aangewezen voor ontslag.

Bij het Rijk is dat op dit moment niet zo. Bij ons wordt een AOW-gerechtigde bij overtolligheid verplicht VWNW-kandidaat. Om de mogelijkheden voor VWNW-kandidaten die van hun inkomen afhankelijk zijn van werk te vergroten, hebben we afgesproken om ook op dit punt de beleidsregels van het UVW te volgen. Aan AOW-gerechtigden zal bij overtolligheid dus ontslag worden verleend. Ze gaan dan met pensioen.

Wij beseffen uiteraard dat dat grote gevolgen heeft. Daarom hebben we afgesproken dat deze bepaling pas ingaat op 1 januari 2020. Als de datum van vaststelling van het reorganisatiebesluit ligt op of na 1 januari 2020, kun je dus worden geraakt door deze afspraak.



Stimuleringspremie

Op dit moment is de stimuleringspremie maximaal 75.000 euro of een jaarsalaris als dat hoger is. De hoogte van dit maximum wordt vanaf 1 januari 2018 gelijk aan de hoogte van het maximum van de transitievergoeding (nu 77.000 euro).

De staffel wordt uitgebreid, waardoor er bij 25 tot 30 overheidsjaren het recht op 18 maanden stimuleringspremie ontstaat. Voor medewerkers dicht bij hun AOW leeftijd geldt dat de stimuleringspremie wordt beperkt tot het aantal maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd van de ontvanger.

Er loopt een rechtszaak over de vraag of een stimuleringspremie in de vrijwillige fase gezien moet worden als een uitkering ter overbrugging naar het pensioen. Als dat zo is, dan gaat de fiscus de werkgever een heffing opleggen van 52%. Dat willen BZK en de bonden voorkomen. Dat betekent dat als de rechterlijke uitspraak tot gevolg heeft dat de fiscus deze heffing gaat opleggen, BZK en de bonden met elkaar in overleg gaan over een andere vorm van de stimuleringspremie.

Een stimuleringspremie moet worden terugbetaald als de ontvanger terugkeert in een functie binnen de sector Rijk. We hebben afgesproken dat de terugbetalingsplicht ook geldt als je de stimuleringspremie hebt omgeruild naar een periode van buitengewoon verlof.

Salarissuppletie

Medewerkers die vanwege een reorganisatie op een lager salarisniveau gaan werken, krijgen op aanvraag één keer per jaar het bedrag gecompenseerd tot het oude salaris: de salarissuppletie.

Veel van onze leden hebben ons laten weten twee problemen te hebben met de salarissuppletie, de jaarlijkse betaling achteraf en het feit dat deze niet pensioengevend is als je van werkgever (ook binnen Rijk) verandert.

De betaling achteraf hebben we kunnen oplossen. Het wordt mogelijk om ervoor te kiezen om de suppletie maandelijks achteraf te laten uitbetalen.

Helaas is het nog niet gelukt om de pensioengevendheid ook van toepassing te laten zijn op de salarissuppletie bij een nieuwe werkgever. Het pensioenreglement van het ABP geeft aan dat een suppletie alleen pensioengevend is als die wordt uitgekeerd door de eigen werkgever. Bij het Rijk is het departement de werkgever in de zin van het pensioenreglement. Als je dus wordt herplaatst bij een ander departement, is de suppletie niet pensioengevend, omdat niet de nieuwe maar de oorspronkelijke werkgever de suppletie betaalt. Wij hebben afgesproken om te onderzoeken of binnen het Rijk dit probleem kan worden opgelost.

De salarissuppletie voor een medewerker met minder dan 5 dienstjaren wordt in duur beperkt tot het aantal dienstjaren. Iemand met 3 dienstjaren heeft dus maximaal 3 jaren recht op salarissuppletie. Bij 5 of meer dienstjaren blijft de onbeperkte duur van de aanvulling tot het oude inkomen in stand.

VWNW outsourcing

Bij outsourcing worden werkzaamheden overgedragen aan een andere werkgever buiten het Rijk. Op dit moment heb je dan de keus tussen het volgen van je werk of achterblijven bij het Rijk. In het



onderhandelaarsakkoord hebben we afgesproken dat je altijd je werk moet volgen, als in het sociaal plan dat wordt afgesloten bij de outsourcing, is opgenomen dat jouw werk terugkomt bij de nieuwe werkgever.

Wij realiseren ons dat outsourcing grote gevolgen kan hebben. Daarom krijg je het recht om binnen 12 maanden na de overgang, zonder verdere voorwaarden, terug te keren naar het Rijk. Je hebt in dat geval nog 12 maanden recht op VWNW-begeleiding en -voorzieningen. Lukt het niet om binnen die tijd ander werk te vinden, dan volgt, net als nu is geregeld, ontslag. Daarbij bestaat geen aanspraak meer op de bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid.

Uitkering bij werkloosheid

In de vorige CAO hadden we afgesproken om VWNW-beleid in samenhang met de werkloosheidsuitkering te bespreken. Dat lag voor de hand omdat er een relatie ligt tussen de kans werkloos te raken door reorganisaties en de voorzieningen die dan worden geboden in de vorm van de wettelijke en bovenwettelijke uitkering.

In de onderhandelingen bleek uiteindelijk dat het maken van een afspraak over structureel VWNW-beleid alleen mogelijk was als we ook afspraken maken over de werkloosheidsuitkering. Dat het structurele VWNW-beleid het onmogelijk maakt om als gevolg van een reorganisatie ontslagen te worden, gaf ons ook de ruimte om afspraken over de bovenwettelijke uitkering te maken.

Wat hebben we nu?

De huidige bovenwettelijke uitkering (BWWW) kent naast de wettelijke uitkering (WW) een bovenwettelijke en een na wettelijke aanvulling op de WW.

De bovenwettelijke aanvulling betreft een aanvulling voor het inkomen boven het maximum dagloon. De WW kent een uitkering gebaseerd op het inkomen tot aan het maximum dagloon. De BWWW vult de uitkering aan over het deel tussen het maximum dagloon en het feitelijke dagloon. 45% van de rijksmedewerkers heeft een inkomen dat ligt boven het maximum dagloon.

Daarnaast kent de BWWW een na wettelijke uitkeringsduur van tweemaal de WW duur. De huidige WW-duur is maximaal 2 jaar. Daarmee komt de maximale duur van de BWWW inclusief WW nu op 6 jaar.

De laatste belangrijke voorziening in de BWWW is de garantie dat je uitkering wordt verlengd tot AOW-leeftijd als je maximaal 8 jaar vóór je AOW-leeftijd werkloos wordt.

Verder is het van belang om te weten dat we bij het Rijk een open ontslaggrond kennen op basis van artikel 99 ARAR. Dit artikel maakt ontslag mogelijk met een uitkering die tenminste het niveau heeft van de BWWW. Dit artikel wordt ook gebruikt om in de laatste fase van het VWNW-beleid, als beide partijen dat overeenkomen, afscheid te nemen van een VWNW-kandidaat.

Wat gaan we krijgen?

De BWWW heeft al een hele tijd de aandacht van politiek en werkgever. Dat BZK hier afspraken over wilde maken, was dus ook geen verrassing. Ook bij de bonden lag er een wens om te praten over de WW, maar dan over de reparatie van het zogenoemde derde WW-jaar. Enige tijd geleden is namelijk de WW versoberd in opbouw en in duur. Waar voorheen de WW 3 jaar was, is die nu nog maar 2 jaar



(waardoor de uitkering bij het Rijk van 3 maal 3 naar 3 maal 2 jaar is gegaan). Bovendien is de opbouw versoberd, waardoor je veel meer jaren moet werken om evenveel uitkeringsjaren op te bouwen als voorheen. In het Sociaal Akkoord in 2014 is afgesproken dat het derde WW jaar in duur en opbouw in CAO's gerepareerd zou worden. Dat was bij het Rijk nog niet gebeurd.

De WW kent naast een WW-uitkering ook een transitievergoeding. Dit is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer. Deze transitievergoeding geldt alleen voor werknemers in het bedrijfsleven, niet voor ambtenaren. Dit gaat veranderen zodra de normalisering een feit is. Dat betekent dat onderhandelingen over de combinatie transitievergoeding en BWWW op relatief korte termijn onvermijdelijk waren.

Door de combinatie met structureel VWNW-beleid hebben wij hier nu al afspraken over gemaakt. We gaan het derde WW-jaar (opbouw en duur) volledig repareren. Wij behouden de aanvulling bij een inkomen boven maximum dagloon. Ook behouden wij de garantie op een uitkering tot AOW-leeftijd, iets waar de werkgever in eerste instantie niet aan wilde.

Daarnaast wordt de bovenwettelijke uitkeringsduur vervangen door de transitievergoeding die wordt uitgekeerd op het moment van ontslag. Dit is gunstig als je relatief snel een nieuwe baan vindt, maar ongunstiger als je daar langer over doet. De overige elementen van het huidige besluit bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid, zoals de overlijdensuitkering, blijven in stand. De kosten van reparatie van het derde WW-jaar worden volledig door de werkgever gedragen. Er wordt dus geen extra premie geheven.

De werkgever wilde in eerste instantie alleen een tijdelijke afspraak maken over de garantie op uitkering tot AOW-leeftijd. Daar waren wij fel tegen gekant, gezien de beperkte arbeidsmarktkansen voor deze leeftijdscategorie. Uiteindelijk zijn we overeengekomen dat deze voorziening structureel in de "WW Rijk" wordt opgenomen. Wel gaan we de toepassing evalueren. Begin 2022 overleggen bonden en BZK of het mogelijk is om deze voorziening te beëindigen. Dat kan natuurlijk alleen als we daar overeenstemming over bereiken.

Een andere afspraak betreft artikel 99. Dit artikel kent een uitkering met als bodem de BWWW en straks de nieuwe "WW Rijk". Bonden en BZK gaan een half jaar voor beoogde ingangsdatum van de "WW Rijk" in overleg of er aanleiding is om een hogere bodem af spreken.

De nieuwe "WW Rijk" gaat in wanneer de transitievergoeding op de rijksambtenaar van toepassing wordt. Dat is op het moment van normalisering, nu voorzien per 1 januari 2020.

De huidige BWWW blijft van kracht voor ambtenaren die op 31 december 2017 verplicht VWNW-kandidaat zijn en op hen die dat uiterlijk 31 december worden voorafgaand aan het jaar dat de transitievergoeding op ambtenaren van toepassing wordt. Dat betekent dat als de normalisering definitief ingaat op 1 januari 2020 iedereen die uiterlijk 31 december 2019 verplicht kandidaat wordt, onder het huidige BWWW blijft. Daarmee blijft voor hen de huidige BWWW en de bodem in artikel 99 gelden.



Word je na die datum verplicht kandidaat, dan val je onder de nieuwe "WW Rijk", tenzij je verplicht kandidaat wordt vanwege een reorganisatiebesluit dat vóór die datum is genomen. Het kan immers zijn dat het reorganisatiebesluit wordt genomen op 31 december, maar de feitelijke aanwijzing tot verplicht VWNW-kandidaat later volgt.



4

Onderhandelaarsakkoord van Werk naar Werk-beleid en WW-dossier

Bij overeenkomst van 11 april 2013 hebben de minister voor Wonen en Rijksdienst en de centrales afspraken gemaakt over invoering en vormgeving van het Van Werk Naar Werk (VWNW) beleid per 15 april 2013 tot en met 31 december 2015. Na een tweetal verlengingen loopt het VWNW-beleid per 1 januari 2018 af. In mei 2016 zijn partijen in gesprek getreden om te komen tot meer structurele afspraken over het VWNW-beleid, waarbij vanwege de samenhang ook de reparatie van het derde WW-jaar en de bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid (WW-dossier) is betrokken. Er is uitvoerig overleg gevoerd dat heeft geresulteerd in de hiernavolgende structurele afspraken. Met het maken van structurele afspraken over het VWNW-beleid vervalt hoofdstuk VII van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR)¹ alsmede de afspraak uit de overeenkomst van 11 april 2013 dat na afloop van de looptijd de departementale afspraken van onbepaalde tijd met betrekking tot sociaal flankerend beleid weer van toepassing worden. Hoofdstuk VIIbis van het ARAR zal met deze afspraken structureel in het ARAR worden opgenomen. Met het VWNW-beleid en de onderstaande aanpassingen daarin willen partijen zoveel mogelijk focus leggen op het bij organisatieveranderingen vinden van ander werk voor medewerkers die dat het meest nodig hebben en het vergroten van de kans daarop. Daarbij hebben partijen naar de toekomst toe de ambitie om het personeelsbeleid meer te richten op duurzame inzetbaarheid waardoor begeleiden naar ander werk naar verwachting minder instrumentarium zal vergen. Daar waar in deze overeenkomst niet anders is bepaald blijven de bestaande afspraken over het VWNW-beleid en het WW-dossier ongewijzigd.

1. VWNW algemeen

Maatwerk voor groepen

In de praktijk is er soms behoefte aan maatwerk, afhankelijk van de doelgroep en de omvang van de reorganisatie. Partijen willen voorzien in de mogelijkheid tot maatwerkafspraken waar het gaat om aanspraken op voorzieningen en het plaatsingsbereik, als uitzondering op de reguliere regels in het VWNW-beleid.

Afspraak:

Maatwerk voor de toepassing van het VWNW-beleid wordt mogelijk gemaakt voor groepen personeel. Dit kan, ondermeer afhankelijk van de omvang van de reorganisatie of de doelgroep van de organisatie, maatwerk in de aanspraak op VWNW-voorzieningen (artikel 49ff t/m 49ss van het ARAR) zijn als ook maatwerk in het plaatsingsbereik (artikel 49cc van het ARAR), als kenmerken van de doelgroep of specifieke omstandigheden daartoe aanleiding geven. Afspraken over maatwerk worden in het decentraal georganiseerd overleg voorbereid en dienen ter toetsing aan het Sectoroverleg Rijk te worden voorgelegd alvorens deze definitief te maken. Maatwerk is alleen mogelijk als daar aanleiding voor is en geldt uitsluitend als uitzondering.

Functievolgers

Doordat artikel 57, tweede lid, van het ARAR geen werking heeft gedurende de looptijd van het VWNW-beleid (en nu zal vervallen), is (onbedoeld) de grondslag vervallen voor het plaatsen van ambtenaren die in een reorganisatie niet overtollig worden en waarvan de functie niet wordt

¹ Waar in dit akkoord wordt verwezen naar het ARAR worden tevens de overeenkomstige artikelen in het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken bedoeld.



opgeheven, maar die wel geplaatst worden in een andere passende functie. Voor het plaatsen van deze 'functievollers' is een grondslag in het ARAR nodig.

Afspraak:

Er wordt een grondslag opgenomen om 'functievollers' te kunnen plaatsen in een andere passende functie. Functievollers zijn ambtenaren wier functie betrokken is bij een reorganisatie maar die geen verplichte VWNW-kandidaat zijn of kunnen worden omdat hun functie niet wordt opgeheven en voor wie er ook geen sprake is van overtolligheid en die ook geen vrijwillige kandidaat zijn geworden.

Interdepartementaal remplacieren

Er wordt weinig gebruik gemaakt van de mogelijkheid om te remplacieren, zeker over de departementsgrenzen heen, hoewel dit op grond van de regelgeving wel mogelijk is. Als het vaker gedaan zou worden kan dit een positief effect op de mobiliteit hebben. Partijen willen daarom de mogelijkheden van interdepartementaal remplacieren onderzoeken en bezien op welke schaal dit bijdraagt aan mobiliteit.

Afspraak:

Er wordt een rijksbrede pilot gestart met de rol van 'remplaçantenmakelaar', onderdeel van de mobiliteitsorganisaties, die onbekendheid weg moet nemen bij (interdepartementaal) remplacieren en matches tot stand brengt tussen geïnteresseerden en verplichte VWNW-kandidaten. Iedere medewerker kan zich aanmelden om als remplaçant te dienen. De remplaçantenmakelaar heeft zicht op de functies van de kandidaat-remplaçanten en de verplichte VWNW-kandidaten en zorgt voor individuele matching tussen de kandidaat-remplaçant en de verplichte VWNW-kandidaat. De remplaçantenmakelaar draagt waar mogelijk meerdere geschikte verplichte VWNW-kandidaten voor aan het bevoegd gezag van de kandidaat remplaçant en motiveert de geschiktheid van de verplichte VWNW-kandidaat voor de functie. Het bevoegd gezag van zowel de kandidaat-remplaçant als van de verplichte VWNW-kandidaat stemmen in met remplacieren, tenzij zij gemotiveerd aangeven waarom het verzoek tot remplacieren wordt afgewezen. Na een jaar zal door het SOR worden geëvalueerd welke bijdrage de remplaçantenmakelaar levert aan het voorkomen en oplossen van overtolligheid. Bij die evaluatie wordt ook betrokken het aantal aanmeldingen ten opzichte van het aantal gemaakte matches.

Rapportage gebruik VWNW-beleid

Partijen spreken af om in 2017 afspraken te maken over de rapportage van het gebruik van het VWNW-beleid. Insteek daarbij is voldoende inzicht te verkrijgen zonder grote uitvoeringslast voor de organisaties binnen het Rijk.

2. VWNW vrijwillige fase

Het doel van de vrijwillige fase is het voorkomen van overtolligheid door vroeg in een proces van organisatieverandering mobiliteit te stimuleren en te faciliteren. In de praktijk blijken enkele elementen van de vormgeving van de vrijwillige fase beter te kunnen, om het doel van de vrijwillige fase te optimaliseren.

Naar aanleiding van een contourenschets kan de vrijwillige fase starten. De bedoeling van partijen was dat een contourenschets een laagdrempelige manier zou zijn om een vrijwillige fase te kunnen starten. In de praktijk blijkt dat de contourenschets veelal dermate gedetailleerd wordt opgesteld dat dit als gevolg heeft dat de vrijwillige fase pas kan starten als de nieuwe organisatie al in grote mate bekend is. Partijen benadrukken dat dit niet de bedoeling is en dat de vrijwillige fase eerder kan aanvangen dan het moment dat de nieuwe organisatie al is uitgewerkt. Dit biedt meer en langer kansen voor geraakte functiegroepen om zich te oriënteren en te bewegen naar ander werk, en voorkomt dat de vrijwillige fase pas laat in het proces van organisatieverandering wordt gestart.



Daarnaast willen partijen de urgentie van mobiliteit in de vrijwillige fase verhogen omdat deze in de praktijk te veel vrijblijvendheid uitstraalt, terwijl partijen eveneens het belang zien de vrijwillige fase niet te veel dicht te regelen.

Afspraken:

- De vrijwillige fase wordt voortaan aangeduid als de voorbereidende fase.
- Er is niet langer een contourenschets nodig voor het instellen van een voorbereidende fase. Bij de start van de voorbereidende fase kan volstaan worden met een globale beschrijving van de toekomstige organisatie, waarin is aangegeven dat overtolligheid dreigt in bepaalde functiegroepen, zonder dat daarbij de contouren van de nieuwe organisatie worden geschetst.
- In de globale beschrijving worden de betrokken functiegroepen en de argumentatie waarom de voorziene krimp noodzakelijk is opgenomen.
- De globale beschrijving wordt tezamen met een reactie van de betrokken ondernemingsraden met betrekking tot de vraag of de betrokken functiegroepen en de argumentatie worden herkend, aan het decentraal georganiseerd overleg (DGO) voorgelegd.
- Als de bijzondere kenmerken van de doelgroep hiertoe aanleiding geven, kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden over de begeleiding in de voorbereidende fase (zie afspraken over maatwerk). Afspraken over maatwerk worden in het DGO voorbereid en dienen ter toetsing aan het Sectoroverleg Rijk te worden voorgelegd alvorens deze definitief te maken.
- De overlegverplichting in artikel 49t van het ARAR wordt uitgebreid met een afspraak over de inzet van bonden bij de voorlichting en begeleiding van medewerkers.
- Het opstellen van een VWNW-plan wordt een recht van iedere ambtenaar die een VWNW-onderzoek heeft gevolgd. Er is voor de medewerker geen individuele ontheffing van het bevoegd gezag of een afspraak in het DGO meer nodig om af te zien van het maken van een VWNW-plan. Het onderzoek blijft een verplichting, tenzij daar individueel andere afspraken over zijn gemaakt.
- Het VWNW-plan van de VWNW-kandidaat zal iedere zes maanden worden herijkt op haalbaarheid en inzet van alle partijen en zo nodig worden bijgesteld.
- Indien de vrijwillige VWNW-kandidaat een aangeboden passende functie weigert, zal herijking van het VWNW-plan volgen.

3. VWNW verplichte fase

Vaststellen overtolligheid

De nieuwe beleidsregels van het UWV stellen dat AOW-gerechtigden bij overtolligheid als eerste moeten vertrekken (met pensioen). Hiermee wordt voorkomen dat een werknemer die voor zijn inkomen aangewezen is op het verrichten van arbeid plaats moet maken voor een AOW-gerechtigde werknemer voor wie dat niet het geval is. Omdat partijen met het VWNW-beleid beogen de kans op werk voor hen die dat het meest nodig hebben te optimaliseren, achten partijen het redelijk om conform het door het UWV gehanteerde beleid zo veel mogelijk ruimte te creëren voor medewerkers zonder vervangende inkomstenbron en AOW-gerechtigden als eerste te laten afvloeien. Hierdoor krijgt afspiegeling direct gevolgen voor het behouden of verliezen van een dienstverband, waardoor het belangrijk is om afspraken te maken over welke peildatum voor afspiegeling gekozen wordt.

Afspraken:

- De regels van de sector Rijk om overtolligheid vast te stellen worden per 1 januari 2020 voor AOW-gerechtigden in lijn gebracht met de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV. Hiertoe zal de definitie van verplichte VWNW-kandidaat in artikel 49r, onderdeel e, van het ARAR gewijzigd worden waardoor AOW-gerechtigden geen verplichte VWNW-kandidaat kunnen worden en hen ontslag kan worden verleend. In artikel 98, eerste lid wordt daartoe een onderdeel toegevoegd. De artikelen 49ww, 96 en 96a van het ARAR vervallen.
- Voor de peildatum voor afspiegeling wordt de datum van vaststelling van het reorganisatiebesluit gehanteerd.



Verlofopbouw verplichte VWNW-kandidaat

Volgens de regelgeving (artikel 22, negende lid, van het ARAR) stopt de verlofopbouw van de verplichte VWNW-kandidaat als hij geen dienst meer verricht. In de praktijk laten departementen de verlofopbouw van de verplichte VWNW-kandidaat doorlopen, ook als er geen dienst wordt verricht. Dit stelt VWNW-kandidaten in staat vrij te nemen van de zoektocht naar ander werk. De regelgeving behoeft aanvulling.

Afspraak:

Tijdens de verplichte fase loopt de verlofopbouw van de VWNW-kandidaat door. Artikel 22 van het ARAR zal hiervoor worden aangepast.

Benadrukken urgentie vinden ander werk

Partijen benadrukken de urgentie van de begeleiding van verplichte VWNW-kandidaten naar ander werk maar constateren dat in sommige gevallen die urgentie onvoldoende wordt gevoeld. Het vinden van werk heeft prioriteit in de verplichte fase. Partijen zien mogelijkheden om bij reorganisaties de urgentie daarvan zowel voor de werkgever als voor de VWNW-kandidaat meer dan nu te benadrukken. Daarvan blijkt op dit moment nog te weinig gebruik te worden gemaakt (zie ook paragraaf 5).

Afspraken:

- Bij de periodieke herijking van het VWNW-plan worden nadrukkelijk de inspanningen van de werkgever betrokken. Ook kunnen de bonden signaleren wanneer de werkgever zich onvoldoende actief opstelt in de begeleiding van de VWNW-kandidaat. Dit kan onder meer aan de orde komen wanneer kansen buiten het eigen dienstonderdeel niet worden benut of onder de aandacht worden gebracht. In de verplichte fase zal bij de evaluatie van de voortgang, bij het verstrijken van de termijnen genoemd in artikel 49bb van het ARAR, bij onvoldoende inzet van de VWNW-kandidaat alsmede bij de start van de afrondende fase, indien nodig nadrukkelijk gewezen worden op de mogelijkheid van ontslag op grond van artikel 49z en artikel 99 van het ARAR.
- Het bevoegd gezag zal zich actief inzetten om de in een lagere schaal geplaatste medewerker te begeleiden naar een functie op het oorspronkelijke schaalniveau, zoals bedoeld in artikel 49cc, derde lid, van het ARAR.
- Het vervolgtraject zoals bedoeld in artikel 49dd van het ARAR zal voortaan worden aangeduid met de term 'afrondende fase' in plaats van 'maatwerkfase'.

4. VWNW voorzieningen

Stimuleringspremie

De stimuleringspremie behoeft enkele aanpassingen en verbeteringen.

Afspraken:

- Het plafondbedrag van de stimuleringspremie wordt met ingang van 1 januari 2018 gelijk aan de hoogte van het plafondbedrag van de transitievergoeding en daarna overeenkomstig geïndexeerd. Indien de wijze van indexering van de transitievergoeding na 1 januari 2018 wijzigt treden partijen in overleg om te bezien of deze wijziging gevolgd wordt.
- De stimuleringspremie wordt beperkt tot het aantal maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd van de ontvanger. Eventuele omzetting in verlof wordt gebaseerd op de aldus bepaalde stimuleringspremie.
- Indien de uitspraak in cassatie inzake RVU-heffing bij stimuleringspremie vanwege uitwerking van de regeling in plaats van doelstelling van de regeling tot gevolg heeft dat de fiscus de stimuleringspremie in de voorbereidende fase vanwege de uitwerking aanmerkt als RVU-regeling waarover RVU-heffing betaald moet worden, treden partijen binnen drie maanden na genoemde uitspraak in overleg om het instrument in de voorbereidende fase anders vorm te geven.
- De afbouw van de stimuleringspremie gedurende de voorbereidende fase komt te vervallen.



- Er komt een rijksbrede kaderregeling voor de uitruil van stimuleringspremie in buitengewoon verlof, gebaseerd op de bestaande departementale regelingen, overeen te komen in het SOR. Departementen die de optie van uitruil aanbieden, dienen deze regeling te gebruiken.
- De stimuleringspremie moet ook worden terugbetaald als gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om deze om te zetten in buitengewoon verlof en betrokkene terugkeert in een functie binnen de sector Rijk. Artikel 49tt van het ARAR zal worden aangevuld.
- Ambtenaren die met een stimuleringspremie vertrekken maken geen aanspraak op bwWW indien zij een WW-uitkering krijgen toegekend.
- De staffel voor het berekenen van de hoogte van de stimuleringspremie wordt aangepast. Voor medewerkers met bijna 30 dienstjaren wordt de stap tussen 12 en 24 maanden stimuleringspremie als onredelijk groot ervaren. De staffel wordt met ingang van 1 januari 2018:

4 maanden	< 10 overheidsdienstjaren
8 maanden	10 tot 20 overheidsdienstjaren
12 maanden	20 tot 25 overheidsdienstjaren
18 maanden	25 tot 30 overheidsdienstjaren
24 maanden	≥ 30 overheidsdienstjaren

De aangepaste staffel gaat niet gelden voor beëindigingsafspraken die reeds voor de ingangsdatum van deze overeenkomst zijn gemaakt, maar waarbij het ontslag na de ingangsdatum van deze staffel ingaat.

Aflopende vergoeding extra reistijd en reiskosten bij vervolgplaatsingen

Partijen constateren dat de vergoeding voor extra reistijd en reiskosten bij vervolgplaatsingen na de eerste plaatsing ongewenste financiële effecten heeft en bij verplaatsingen op eigen verzoek daardoor gewenste mobiliteit in de weg staat.

Afspraak:

De hoogte van de aflopende vergoedingen van extra reiskosten en reistijd worden ook bij vrijwillige vervolgverplaatsingen gehandhaafd, met dien verstande dat de vergoedingen niet hoger kunnen worden dan de oorspronkelijke toekenning(en) als gevolg van de VWNW-verplaatsing. Artikel 49jj en artikel 49kk van het ARAR worden daarvoor aangepast.

Salarissuppletie

De salarissuppletie behoeft enkele verbeteringen en aanpassingen. In de praktijk blijkt de jaarlijkse betaling van de salarissuppletie achteraf vooral voor de lagere schalen een probleem te zijn. Ook dat de salarissuppletie vanwege het pensioenreglement niet pensioengevend kan zijn, wordt als een probleem ervaren. Partijen hebben pensioengevendheid van de salarissuppletie wel beoogd, in het bijzonder bij herplaatsing binnen de sector Rijk, aangezien de sector Rijk zo veel mogelijk als één werkgever wil functioneren. Tot nu toe is uitvoering daarvan technisch onmogelijk gebleken. Partijen wensen dit nogmaals te onderzoeken en recht te doen aan de oorspronkelijke bedoeling van partijen.

De salarissuppletie is in tijd onbeperkt. Dit staat bij korte dienstverbanden niet in verhouding tot de duur van het dienstverband waaruit de salarissuppletie is ontstaan.

Afspraken:

- Er komt een mogelijkheid om de salarissuppletie maandelijks achteraf te ontvangen in plaats van jaarlijks achteraf. De voormalige VWNW-kandidaat vraagt de salarissuppletie eenmalig aan en moet vervolgens maandelijks een Verslag Werk en Inkomen digitaal verstrekken om te verklaren dat er geen wijzigingen in zijn situatie zijn opgetreden dan wel om wijzigingen in zijn situatie door te geven zodat de salarissuppletie daar op kan worden aangepast, zodat terugvordering wordt voorkomen. Daarvoor zal een standaard aanvraagformulier worden ontwikkeld met zo min mogelijk administratieve last voor de medewerker. Jaarlijks vindt



controle plaats op de verstrekte gegevens door verstrekking van loonstroken of een werkgeversverklaring.

- De salarissuppletie zal pensioengevend zijn indien dit technisch mogelijk gemaakt kan worden. De mogelijkheden hiertoe worden onderzocht. Naar verwachting zal dit binnen drie maanden bekend zijn en kan er een definitieve afspraak over pensioengevendheid worden gemaakt.
- In afwijking van het uitgangspunt dat de salarissuppletie geldt zolang het oorspronkelijke salarisoniveau niet is bereikt of werkloosheid intreedt, wordt de salarissuppletie in duur beperkt indien de diensttijd bij het Rijk korter is geweest dan vijf jaar. De maximale duur van de salarissuppletie wordt gelijk aan de totale diensttijd bij het Rijk van de voormalige VWNW-kandidaat ingeval de diensttijd korter dan vijf jaar bedraagt op de datum waarop de status van VWNW-kandidaat is verkregen. Peildatum voor de berekening van de duur van de salarissuppletie is de datum van herplaatsing in een functie met een lagere salarisschaal.

Proportionele ambtsjubileumgratificatie

Aanspraak op de proportionele ambtsjubileumgratificatie bestaat in de vrijwillige fase alleen als een VWNW-onderzoek is afgerond. Dit werkt beperkend en werpt een onnodige drempel op voor ambtenaren die reeds een andere baan hebben.

Afspraak:

Aanspraak op de proportionele ambtsjubileumgratificatie zoals bedoeld in artikel 49pp van het ARAR zal in de voorbereidende fase ook gelden voor de vertrekkende medewerker die geen VWNW-onderzoek heeft gedaan.

Afkoop van voorzieningen

Bij vertrek bij het Rijk kunnen vergoedingen voor aflopende toelage, reistijd en reiskosten worden afgekocht. Dit levert in de praktijk incidenteel zeer hoge bedragen (hoger dan de stimuleringspremie en hoger dan de aftopping van de stimuleringspremie) op, wat niet beoogd is door partijen.

Afspraak:

Bij vertrek bij het Rijk gelden voor de afkoop van voorzieningen ten aanzien van het maximum uit te keren bedrag dezelfde aftoppingsregels als voor de stimuleringspremie.

5. VWNW outsourcing

Bij outsourcing kunnen ambtenaren er voor kiezen hun werk niet te volgen. Zij blijven achter met de voorziening van een VWNW-kandidaat. Als herplaatsing niet lukt volgt nu ontslag inclusief bwWW.

Ook hier geldt dat deze medewerkers een alternatieve inkomstenbron hebben en dat het niet volgen van de eigen functie bij outsourcing ten koste gaat van de ruimte voor ander werk van kandidaten die geen andere inkomensvoorziening hebben. Aangezien de focus in het VWNW-beleid ligt op het vinden van werk, past het niet om medewerkers die hun werk kunnen behouden bij outsourcing de mogelijkheid te bieden de functie niet te volgen.

Afspraken:

- Bij outsourcing van taken volgt de medewerker zijn werkzaamheden op basis van het sociaal plan, zoals bedoeld in artikel 49vv, tweede lid, van het ARAR.
- De medewerker heeft een terugkeergarantie gedurende 12 maanden. Aan de terugkeergarantie worden geen voorwaarden verbonden. Artikel 49vv, vierde lid wordt overeenkomstig aangepast.
- In het af te sluiten Sociaal Plan bij outsourcing wordt opgenomen hoe om te gaan met eventuele samenloop van voorzieningen in geval gebruik gemaakt wordt van de terugkeergarantie.
- Bij terugkeer maakt de medewerker aanspraak op VWNW-voorzieningen met een begeleidingstermijn van maximaal 12 maanden.



- Indien ontslag wordt verleend op grond van artikel 49vv, vierde lid, van het ARAR, wanneer herplaatsing na de begeleidingstermijn niet is gelukt, bestaat geen aanspraak op bwWW.

6. WW-dossier

Partijen zijn van mening dat er een belangrijk verband is tussen het VWNW-beleid en de aanspraken na ontslag. Bij het maken van bovenstaande structurele afspraken over het VWNW-beleid constateren partijen dat naar verwachting per 1 januari 2020 de transitievergoeding van toepassing wordt op rijksambtenaren. Daarom spreken partijen af om in plaats van de bwWW een nieuwe aanvulling op de WW te introduceren zodra de transitievergoeding van toepassing wordt. Deze aanvulling komt geheel voor rekening van de werkgever en bevat de onderstaande elementen.

Afspraken:

1. Volledige reparatie van het derde WW-jaar (opbouw en duur) waardoor de totale uitkeringsduur terugkomt op de oorspronkelijke 38 maanden in plaats van de huidige 24 maanden. Dit door bij ingang van de uitkering de duur daarvan met de oorspronkelijke rekenregels vast te stellen en het verschil in uitkomst met de huidige rekenregels als aanvulling op de WW-duur te verstrekken;
2. Een aanvulling op de uitkering bij een inkomen boven het maximum dagloon tot 75% van zijn dagloon in de eerste twee maanden en vervolgens een aanvulling tot 70% van zijn dagloon gedurende de gehele uitkeringsperiode;
3. Een transitievergoeding, op basis van de artikelen 673 tot en met 673d van het Burgerlijke Wetboek.
4. De komende jaren wordt de toepassing van de voorziening dat voor ambtenaren met ten minste tien dienstjaren de uitkering zo nodig wordt verlengd tot de AOW-leeftijd indien de ambtenaar bij ontslag maximaal acht jaar is verwijderd van de AOW-leeftijd, in de praktijk gemonitord. Op basis van de daarmee verkregen ervaringsgegevens en de arbeidsmarktsituatie van ouderen op de (rijks)arbeidsmarkt, wordt begin 2022 in het SOR overlegd of het mogelijk is de voorziening te beëindigen. In de bijlage² bij deze overeenkomst is de wijze van monitoring nader beschreven.
5. Met inachtneming van de afspraken in deze overeenkomst blijft de huidige bwWW van kracht voor:
 - ambtenaren die op 31 december 2017 verplichte VWNW-kandidaat zijn;
 - ambtenaren die uiterlijk 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de transitievergoeding van toepassing wordt op rijksambtenaren, verplichte VWNW-kandidaat worden;
 - ambtenaren die na 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de transitievergoeding van toepassing wordt op rijksambtenaren, verplichte VWNW-kandidaat worden vanwege een reorganisatiebesluit dat voor die datum is genomen.
6. De ambtenaren die in aanmerking komen voor de onder punt 4 en 5 genoemde voorzieningen hebben geen aanspraak op de transitievergoeding omdat partijen deze conform artikel 7:673b van het Burgerlijk Wetboek als een individueel gelijkwaardige voorziening aanmerken. Wel hebben deze ambtenaren de keuze om in plaats van deze voorzieningen te kiezen voor de aanspraken zoals beschreven onder punt 1 tot en met 3.
7. De komende jaren wordt de toepassing van ontslag op basis van artikel 99 van het ARAR in de praktijk gemonitord. Op basis van de daarmee verkregen ervaringsgegevens wordt een half jaar voor de beoogde ingangsdatum van de nieuwe aanvulling op de WW in het SOR overlegd of er aanleiding is de voorziening - dat de bovenwettelijke aanvulling op de WW de bodem is voor de bij deze ontslaggrond behorende ontslaguitkering - te voorzien van een bodem die hoger is dan de nieuwe aanvulling op de WW. In de bijlage bij deze overeenkomst is de wijze van monitoring nader beschreven.

² Deze bijlage is nog niet gereed maar zal bij de definitieve versie van de overeenkomst worden gevoegd.



Partijen beseffen dat de transitievergoeding voordat deze op rijksambtenaren van toepassing wordt, substantieel kan zijn gewijzigd of vervangen door een andere voorziening. In dat geval treden partijen in overleg over een alternatieve regeling. Voor dat overleg is het huidige niveau van aanspraken zoals beschreven onder punt 1 tot en met 3 het uitgangspunt. Indien in dat overleg geen overeenstemming kan worden bereikt over een nieuwe regeling dan blijft de huidige bwWW van kracht en wordt het VWNW-beleid niet voortgezet.

