# Onderhandelaarsakkoord Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2018 – 2020)

## Preambule

De sociale partners binnen de sector Rijk maken in deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst afspraken over salaris, individueel keuzebudget, duurzame inzetbaarheid, roosterinnovatie, implementatie nieuwe rechtspositie en andere zaken. Ten grondslag hieraan ligt een aantal gedeelde zienswijzen met betrekking tot modern personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid.

Partijen zien meerdere trends en ontwikkelingen die het werken bij het Rijk in de komende jaren beïnvloeden, zoals een steeds krapper wordende arbeidsmarkt, vergrijzing, flexibilisering en technologisering. Dit alles maakt dat de sociale partners van de sector Rijk extra willen investeren in hoogstaand personeelsbeleid, duurzame inzetbaarheid in de breedste zin van het woord, en modern werkgeverschap.

Het Rijk is een unieke organisatie met tal van vestigingen verspreid over het land en met zeer uiteenlopende processen en werkzaamheden. Hierdoor is het mogelijk om in je loopbaan voor wisselende functies en taken in aanmerking te komen. Desalniettemin is mobiliteit tussen departementen vaak nog beperkt.

Partijen hechten aan modern personeelsbeleid met bijpassende arbeidsvoorwaarden. Het is belangrijk voor medewerkers en voor de organisatie. De medewerkers zijn immers het belangrijkste kapitaal. De combinatie van moderne arbeidsvoorwaarden met de bijzondere ontwikkelmogelijkheden bij het Rijk draagt hieraan bij.

Deze overeenkomst heeft een lange looptijd, van 1 januari 2018 tot en met 30 juni 2020. Ontwikkelingen staan in de tussentijd niet stil. In de departementale georganiseerde overleggen en in het Sectoroverleg Rijk (SOR) wordt het overleg tussen de werkgever en de centrales voortgezet en kunnen er aanvullende afspraken worden gemaakt.

Als gevolg van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wrna) zal de rechtspositie worden omgezet in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Het is de bedoeling dat dit op 1 januari 2020 zijn beslag krijgt. Partijen hechten eraan om daarover in deze overeenkomst afspraken op hoofdlijnen te maken. Het overleg tussen partijen hierover blijft plaatsvinden.

Partijen onderschrijven het belang van een inclusieve organisatiecultuur, waarin alle medewerkers actief betrokken en opgenomen worden in de groep. Streven is dat het Rijk een aantrekkelijke werkgever voor jong en oud is, met een evenwichtige verhouding in het personeelsbestand. De ambitie is het aantal jongeren te vergroten en de instroom en doorstroom van medewerkers met een niet-westerse migratie-achtergrond te bevorderen.

Partijen vinden het belangrijk dat er actief wordt gestuurd op instroom van mensen met een arbeidsbeperking ter realisering van het gestelde arbeidsbeperktenquotum, onder meer via collectieve instroom in teams en door samenwerking met leveranciers. De mogelijkheden van *social return on investment* worden benut om de arbeidsparticipatie van alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (dus ook bijvoorbeeld statushouders of jeugdjustitiabelen) te bevorderen. De doelstellingen en de plannen om deze te realiseren zullen zowel in het departementaal georganiseerd overleg (DGO) als in het SOR regelmatig terugkomen.



Paraaf werkgever

Parafen centrales

Partijen maken, gelet op bovenstaande, de volgende afspraken:

## 1. Looptijd

De overeenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 30 juni 2020.

## 2. Loon

### 2.1. Algemene salarismaatregelen

Partijen komen de volgende loonafspraken overeen:

- Met ingang van 1 juli 2018 worden de salarisbedragen opgenomen in bijlagen A en B van het BBRA '84 met drie procent (3%) verhoogd.
  Deze verhoging komt in september 2018 met terugwerkende kracht tot uitbetaling; ook voor de medewerkers die sinds 1 juli 2018 uit dienst zijn getreden.

- Alle medewerkers die op 1 januari 2019 een aanstelling binnen de sector Rijk hebben ontvangen in januari 2019 een eenmalige uitkering van €450,-. bij een formele gemiddelde arbeidsduur van 36 uur. Medewerkers met een andere formele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur ontvangen een uitkering naar rato.
  Omstandigheden waarbij sprake is van gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging vanwege afwezigheid, ziekte en ouderschapsverlof, PAS, SBF-verlof en omruil van VWNW-stimuleringspremie naar buitengewoon verlof, hebben geen invloed op de hoogte van de eenmalige uitkering. Ook in die gevallen geldt voor hoogte van de eenmalige uitkering de formele gemiddelde arbeidsduur.
  Medewerkers die op 1 januari 2019 geen bezoldiging ontvangen, hebben geen aanspraak op de eenmalige uitkering, tenzij er sprake is van buitengewoon verlof van maximaal zes weken.

- Met ingang van 1 juli 2019 worden de salarisbedragen opgenomen in bijlagen A en B van het BBRA '84 met twee procent (2%) verhoogd.

- Met ingang van 1 januari 2020 worden de salarisbedragen opgenomen in bijlagen A en B van het BBRA '84 met twee procent (2%) verhoogd.

De loonafspraken zijn pensioengevend. De structurele verhogingen van het salaris en de eenmalige uitkering hebben een algemeen karakter en werken door naar de reeds ingegane uitkeringen.

De nieuwe salaristabellen per 1 juli 2018, 1 juli 2019 en 1 januari 2020 zijn als bijlage bij deze overeenkomst gevoegd, alsmede een overzicht met daarin de verhoging van de aan de algemene salarismaatregelen gekoppelde bedragen.

### 2.2. Aanpassing loongebouw

Al langere tijd constateren partijen dat er incongruenties in het loongebouw aanwezig zijn. Daarnaast constateren partijen dat voor specialistenfuncties krapte op de arbeidsmarkt dreigt. Partijen spreken daarom de volgende aanpassingen in het loongebouw af:

- In de salarisschalen 2 tot en met 6 van bijlage B van het BBRA '84 wordt het aantal salarisnummers stapsgewijs teruggebracht tot tien salarisnummers per salarisschaal bij



Paraaf werkgever

Parafen centrales

salarisaanpassingen van 1 juli 2018, 1 juli 2019 en 1 januari 2020 (voor zover nodig). De laagste salarisnummers in deze salarisschalen komen hiermee te vervallen.
- De salarisschalen 13 en 14 worden aangepast door de salarisregels 44 tot en met 47 met een half procent (0,5%) te verhogen en salarisregels 43 en 48 met tweetiende procent (0,2%) te verhogen per 1 juli 2019.

## 3. Individueel keuzebudget (IKB) en verlofsparen

Partijen zien dat de voorkeuren voor financiële beloning of vrije tijd verschillen per medewerker en dat deze kunnen variëren afhankelijk van de levensfase waarin medewerkers zich bevinden. Partijen willen inspelen op deze verschillen door meer keuze voor medewerkers mogelijk te maken. Een individueel keuzebudget (IKB) geeft medewerkers de vrijheid en mogelijkheid om een deel van hun arbeidsvoorwaarden beter in te delen naar hun eigen wens en behoefte. Zo geeft het IKB medewerkers de mogelijkheid keuzes te maken in uitbetaalmomenten van het budget, in het inzetten van het budget voor vakantie-uren of het inzetten van uren voor uitbetaling in geld. Partijen benadrukken het belang om het IKB substantieel te vullen. Het IKB wordt gevuld met bestaande arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering), omgevormd tot een budget in tijd (zoals bovenwettelijke vakantie-uren) en geld.

Daarnaast geeft een verlofspaarregeling medewerkers de mogelijkheid over een langere periode verlof op te sparen zonder dat dit komt te vervallen. Dit verlof kan naar behoefte ingezet worden voor minder werken, een lange verlofperiode, of eerder stoppen met werken, al dan niet te combineren met deeltijdpensioen.

Uit het oogpunt van leren en ontwikkelen, vitaliteit van medewerkers en het tegengaan van verkokering, is het van belang om mobiliteit tussen departementen vanzelfsprekend te maken. Partijen stellen tevens vast dat de mobiliteitstoeslag niet langer het gewenste effect heeft en dat deze daarom komt te vervallen. De middelen die daarbij vrijkomen komen ten goede aan het IKB.
De telewerkvergoeding, die binnen de organisatieonderdelen van het Rijk op verschillende manieren wordt gehanteerd, wordt eveneens afgeschaft. De huidige praktijk sluit niet langer aan bij de reden voor het verstrekken van deze vergoeding. De middelen die vrijkomen door afschaffing van de telewerkvergoeding komen ten goede aan het IKB.

Tijdens de looptijd van deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst zal nader overleg tussen partijen plaatsvinden of andere generieke arbeidsvoorwaarden opgenomen kunnen worden in het IKB of de verlofspaarregeling.

Partijen spreken het volgende af:
1. Per 1 januari 2020 wordt een individueel keuzebudget (IKB) ingevoerd. De precieze vormgeving wordt overeengekomen tussen de partijen in het SOR.
2. Het budget bestaat uit geld en tijd. Deze elementen zijn naar wens uitwisselbaar.
3. Het budget kan naar keuze van de medewerker gebruikt worden om verlof-uren te kopen die als vakantie-uren kunnen worden opgenomen of in de verlofspaarregeling kunnen worden gestort, tijd te verkopen, in geld te laten uitbetalen en te besteden aan IKAP-doelen. De medewerker kan eveneens zelf het uitbetalingsmoment kiezen. In het geval geen keuze wordt gemaakt, wordt het budget in geld aan het einde van het kalenderjaar automatisch uitbetaald.
4. Verlof langer dan zes aansluitende weken wordt minimaal zes maanden van tevoren aan de leidinggevende medegedeeld. Werkgever en medewerker treden in overleg over de ingangsdatum van het verlof indien het verlof van langer dan zes weken binnen zes maanden voor de gewenste



Paraaf werkgever

Parafen centrales

ingangsdatum wordt aangekondigd. Uitsluitend indien het dienstbelang dit vereist wordt de ingangsdatum van het verlof in dat geval niet eerder dan na zes maanden vastgesteld.

5. Het IKB van 8 procent van de bezoldiging en 8,36 procent van het salaris en 21,6 uur (naar rato) wordt opgebouwd uit:
   a. Vakantie-uitkering. De vakantie-uitkering wordt niet langer in mei uitbetaald. Maandelijks wordt een proportioneel deel van deze uitkering aan het IKB van de medewerker toegevoegd.
   b. Eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering wordt niet langer in november uitbetaald. Maandelijks wordt een proportioneel deel van deze uitkering aan het IKB van de medewerker toegevoegd.
   c. Bovenwettelijke vakantie-uren. Deze uren zullen verdwijnen uit het vakantie-uren overzicht. Deze uren kunnen nog altijd als vakantie-uren worden opgenomen, maar kunnen ook in de verlofspaarregeling worden gestopt of aan IKAP-doelen worden besteed.
   d. Gekapitaliseerde mobiliteitstoeslag (in geld). Artikel 22c Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BBRA '84) komt daarmee te vervallen.
   e. Gekapitaliseerde telewerkvergoeding (in geld).
6. Artikel 8, tweede lid, van de Raamregeling Telewerken komt per 1 september 2018 te vervallen. Medewerkers die een maandelijkse vergoeding voor telewerken ontvangen houden deze vergoeding tot en met 30 juni 2020.
7. Het spaarverlof heeft geen vervaldatum. Spaarverlof kan niet worden omgezet in geld.
8. De opbouw en de opname van spaarverlof vindt plaats met inachtneming van de fiscale voorschriften. Er geldt een fiscaal maximum voor het verlofspaarsaldo. De regelgeving met betrekking tot spaarverlof wordt ter goedkeuring aan de belastinginspecteur Loonbelasting voorgelegd.

## 4. Duurzame inzetbaarheid

### 4.1. Programma versterken inzetbaarheid

Partijen zien duurzame inzetbaarheid in het kader van deze cao als: 'In de positie zijn om huidig en toekomstig werk te blijven uitvoeren met behoud van gezondheid en welzijn.'

Er zijn verschillende situaties denkbaar waarin meer behoefte is aan voorzieningen en ondersteuning om de duurzame inzetbaarheid van groepen medewerkers te versterken, wanneer er (nog) geen sprake is van een organisatieverandering. Partijen onderscheiden daarbij de volgende mogelijkheden:

- Het vroegtijdig voorzien van de mogelijkheid dat werk verdwijnt of ingrijpend wijzigt als gevolg van bijvoorbeeld technologische ontwikkelingen. Het moment waarop dit gebeurt is lang niet altijd goed te voorspellen, waardoor het kortetermijnbelang van de organisatie op gespannen voet kan komen te staan met het langetermijnbelang van (de inzetbaarheid van) de medewerker.
- Medewerkers die gedurende langere periodes in zwaardere functies werkzaam zijn.
- Medewerkers die langdurig dezelfde functie uitvoeren.

Ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van bovengenoemde groepen medewerkers, spreken partijen een pilotprogramma af. Dit programma onderstreept de gezamenlijke verantwoordelijkheid van organisaties en medewerkers voor ontwikkeling, loopbaanoriëntatie en inzetbaarheid. Organisaties dienen voldoende tijd en capaciteit te bieden, zodat medewerkers in staat worden gesteld het programma te volgen.

Partijen spreken daarom het volgende af:

1. Voor de duur van twee jaar zijn faciliteiten en voorzieningen beschikbaar voor situaties waarin het op termijn verdwijnen of ingrijpend wijzigen van functies wordt voorzien en waarbij nog geen



Paraaf werkgever

Parafen centrales

sprake is van een voorbereidende fase uit het VWNW-beleid. Deze voorzieningen worden eveneens ter beschikking gesteld voor groepen medewerkers die langdurig in bepaalde functies werkzaam zijn en groepen medewerkers die langere tijd in zwaardere functies werkzaam zijn en waarbij extra inspanning en ondersteuning voor duurzame inzetbaarheid noodzakelijk wordt gevonden.

2. Doelgroep, aanwijzing en toepassing van het programma wordt in gezamenlijk overleg tussen het DGO, de ondernemingsraad en de bestuurder vastgesteld.
3. Deelname aan het programma is op vrijwillige basis.
4. Tijdens het programma is inzet mogelijk van de volgende faciliteiten en voorzieningen gericht op de ontwikkeling van de medewerker en begeleiding naar ander werk:
   - Scholing gericht op een andere functie, met de faciliteiten van artikel 59, derde lid, ARAR.
   - Begeleiding door een coach of mobiliteitsorganisatie.
   - De volgende voorzieningen kunnen worden toegekend:
     - bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid overeenkomstig het geldende (met inbegrip van reeds afgesproken aanpassingen in de bovenwetttelijke werkloosheidsuitkering) artikel 49ff ARAR;
     - duur en omvang aflopende toelage overeenkomstig artikel 49hh ARAR;
     - vergoeding pensionkosten overeenkomstig artikel 49ii ARAR;
     - aflopende vergoeding extra reistijd overeenkomstig artikel 49jj ARAR (inclusief maximum van artikel 49kka ARAR);
     - duur en omvang van de tegemoetkoming extra reiskosten overeenkomstig artikel 49kk ARAR (inclusief maximum van artikel 49kka ARAR);
     - tegemoetkoming na voldoen aan verhuisplicht overeenkomstig artikel 49ll ARAR;
     - flexibel werken overeenkomstig artikel 49 mm ARAR;
     - voorziening bij niet passende functie binnen de sector Rijk overeenkomstig artikel 49nn ARAR;
     - voorziening bij verlies functie buiten de sector Rijk overeenkomstig artikel 49oo ARAR;
     - proportionele ambtsjubileumgratificatie overeenkomstig artikel 49pp ARAR;
     - vrijstelling terugbetalingen overeenkomstig artikel 49qq ARAR;
     - bijdrage pensioenopbouw overeenkomstig artikel 49ss ARAR.
5. Partijen evalueren na twee jaar gezamenlijk de resultaten van het pilotprogramma. Evaluatie zal gericht zijn op de werking van de voorzieningen en bezien zal worden of voortzetting, dan wel structureel maken, van het programma zinvol is.

### 4.2. Pilots persoonlijk ontwikkelbudget

Om medewerkers extra te stimuleren in hun inzetbaarheid en loopbaanoriëntatie onderzoeken partijen bovendien in hoeverre regelingen waarin op voorhand budget of bepaalde cursus- of opleidingsrechten aan medewerkers worden toegekend, positief kunnen werken. Voor dergelijke ontwikkelactiviteiten heeft de medewerker geen toestemming nodig van zijn leidinggevende. Partijen moedigen organisaties binnen het Rijk aan over deze mogelijkheden in samenspraak met de medezeggenschap en het DGO experimenten te ontwikkelen.

### 4.3. HR voor de medewerker

Het is van groot belang dat medewerkers zelf eigenaar zijn van hun loopbaan. De werkgever ondersteunt de medewerker hierbij door tijd, budget en faciliteiten rondom leren en ontwikkelen beschikbaar te stellen. Leidinggevenden zijn voor medewerkers het eerste aanspreekpunt bij oriëntatie op hun loopbaan, waaronder vragen over opleidings- of stagemogelijkheden. Een veilig klimaat waarin het op gezette tijden veranderen van werkzaamheden een normaal en terugkerend onderwerp van gesprek is, is daarbij belangrijk.



Paraaf werkgever

Parafen centrales

Daarnaast kan het medewerkers helpen als laagdrempelig HR-advies rechtstreeks voor hen toegankelijk is. Onafhankelijk advies en een persoon met wie vertrouwelijk kan worden gesproken kunnen medewerkers ondersteunen in hun loopbaanoriëntatie en het zelfstandig maken van keuzes. Ook kan het helpen bij het formuleren van ontwikkelafspraken in de voorbereiding van het functioneringsgesprek. Partijen stellen vast dat in dit kader steeds vaker – soms in de vorm van een tijdelijk experiment – vormen van loopbaanadvies voor de medewerker worden georganiseerd binnen organisatieonderdelen. De precieze behoefte hieraan kan per organisatie verschillen, waardoor maatwerk geboden is.

Partijen spreken af dat bij organisaties waar (nog) geen sprake is van laagdrempelig en onafhankelijk HR-advies, dit aan de orde kan worden gesteld door medezeggenschap of vakbonden. Op organisatieniveau kunnen afspraken worden gemaakt over het gewenste pakket aan voorzieningen en de ontsluiting van de al bestaande mogelijkheden voor de medewerker. Een voorbeeld van zo'n reeds bestaande mogelijkheid is het Kennispunt Financiële Rechtspositie (KFR). Bij het KFR kan een medewerker (veelal zonder toestemming van leidinggevende) terecht voor vragen over financiële aangelegenheden bij veranderingen door bijvoorbeeld reorganisatie, ontslag, ziekte of pensioen.

### 4.4. Grip op ziekteverzuim

Partijen willen erop inzetten het ziekteverzuim bij het Rijk omlaag te brengen. Elementen voor een geslaagde aanpak hierbij kunnen onder andere zijn het bevorderen van een veilige cultuur, meer focus op preventie, het ontwikkelen van nieuwe werkvormen, het vergroten van de autonomie van medewerkers, het gevarieerder samenstellen van takenpakketten bij gestandaardiseerde functies en het verlagen van de moeilijkheidsgraad van het werk waar mogelijk.

### 4.5. Ruimte voor experimenten

Partijen benadrukken het belang van het continu ontwikkelen van het personeelsbeleid bij het Rijk. De samenleving verandert en het Rijk moet hier steeds op inspelen. Partijen moedigen experimenten met nieuwe vormen van personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid aan.

Om dit te ondersteunen spreken partijen af om met ingang van de inwerkingtreding van de Wnra een experimenteerbepaling in de Rijkscao op te nemen, waarmee tijdelijk kan worden afgeweken van de dan geldende cao. Afspraken over het tijdelijk afwijken van de (dan geldende) Rijkscao, en welke voorwaarden bij het afgesproken experiment gelden, kunnen in het DGO worden voorbereid en dienen ter toetsing aan het SOR te worden voorgelegd alvorens deze definitief te maken. Ook de partijen in het SOR kunnen afspraken maken over tijdelijke afwijking van de geldende Rijkscao. Partijen willen op deze manier meer ervaringen opdoen met modern personeel- en arbeidsvoorwaardenbeleid.

Daarnaast spreken partijen af dat het A&O Fonds Rijk structureel wordt bekostigd, opdat experimenten die aansluiten bij de doelstellingen uit deze Rijkscao en zoals door sociale partners overeengekomen, financieel ondersteund kunnen worden.

Om te benadrukken dat het bij het A&O-fonds om arbeidsvoorwaardengelden gaat, wordt vanaf 2020 geen subsidie meer toegekend maar komen partijen overeen dat de werkgever jaarlijks een bijdrage doet aan het A&O-fonds van € 30,73 per fte. Deze bijdrage wordt aangepast aan de algemene salarisontwikkeling van de sector Rijk.



Paraaf werkgever

Parafen centrales

## 5. Het nieuwe roosteren (HNR)

Binnen de sector Rijk zijn er ongeveer 35 organisaties waar medewerkers op grond van roosters werken en/of worden geconsigneerd. Partijen constateren dat ondanks de overeenkomsten in het roosterproces, er tussen en binnen organisaties interpretatieverschillen bestaan bij de uitvoering van regelgeving. Partijen constateren tevens dat afstemming tussen de capaciteitsvraag en de beschikbare bezetting niet altijd toereikend is. Dit leidt tot mutaties in reeds vastgestelde roosters en beperkte invloed van medewerkers op hun eigen werk-privébalans. Om deze reden stellen partijen voor om een rijksbreed kader voor het roosterproces en daarmee samenhangende aanpassing van de rechtspositie te ontwikkelen. Dit kader krijgt de vorm van een rijksbreed roosterstatuut.

Het nieuwe roosteren (HNR) heeft betrekking op de medewerker die onderdeel is van een groep van medewerkers, die anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig arbeid verrichten op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur (onregelmatige dienst) of die zich buiten de werktijden die voor hen gelden in opdracht regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moeten houden om bij oproep arbeid te verrichten (consignatie en aanwezigheidsdienst).

### 5.1. Overleg over (invoering) rijksbreed roosterstatuut

De afgelopen tijd is er in een werkgroep van het SOR gesproken over ontwikkeling en invoering van een rijksbreed roosterstatuut. Deze werkgroep heeft het SOR geadviseerd door te gaan met de ontwikkeling ervan. Binnen de werkgroep is er echter nog geen gedeeld beeld over alle elementen van een roosterstatuut. Partijen willen ervoor zorgen dat er op korte termijn een akkoord komt over het rijksbreed roosterstatuut, dat door de centrales zal worden voorgelegd aan hun achterban.

Partijen spreken daarbij af om zo snel mogelijk, doch uiterlijk 1 november 2018 tot overeenstemming te komen in het SOR, op basis van de hieronder benoemde (en al deels ingevulde) elementen. Partijen gaan er daarbij van uit dat invoering op zijn vroegst mogelijk is op 1 januari 2020 en uiterlijk plaatsvindt op 1 januari 2022.

Partijen verwachten dat niet elke organisatie binnen de sector Rijk op hetzelfde moment deze afspraken kan invoeren. In afstemming met de medezeggenschap bepaalt het bevoegd gezag wanneer binnen de bovengenoemde periode wordt gestart met het roosterproces op basis van deze afspraken.

### 5.2. Uitgangspunten

Uitgangspunten voor de vormgeving van een rijksbreed kader voor het roosterproces en daarmee samenhangende aanpassing van de rechtspositie zijn:

- zo groot mogelijke invloed van medewerker op het eigen rooster (werk-privébalans);
- duurzame inzetbaarheid (gezonde roosters);
- een duidelijke en heldere capaciteitsvraag, afgestemd op de beschikbare bezetting;
- ruimte voor (de eigenheid van) het primaire proces;
- in gelijke situaties gelijke toelagen;
- geen decentrale bevoegdheid meer om eigen rechtspositionele regels te stellen;
- eenduidige, eenvoudige en uitlegbare regeling.

Partijen willen benadrukken dat van belang is dat bij roosterdiensten de capaciteit op orde is, zodat er voldoende personeel beschikbaar is om de roosterdiensten te vullen. Daarbij hoort ook rekening gehouden te worden met afwezigheid in verband met verlof, ziekte, opleiding of andersoortige redenen voor afwezigheid.



Paraaf werkgever

Parafen centrales

### 5.3. Roostervarianten

Kern van het rijksbreed roosterstatuut is de introductie van een aantal roostervarianten met daarbij behorend beschermingsniveau van werk- en rusttijdennormen. De organisaties kunnen in overeenstemming met de ondernemingsraad een keuze maken uit de volgende roostervarianten:

1. collectief of traditioneel roosteren;
2. meeroosteren op basis van aangeven voorkeuren voor aan- of afwezigheden;
3. meeroosteren op basis van intekenen op diensten;
4. meeroosteren op basis van intekenen op tijdvensters.

Essentieel element van meeroosteren is dat de medewerker bij het aanvangsmoment (eerste ronde) van meeroosteren vrij is in zijn individuele keuze voor welke aan- of afwezigheden, diensten of tijdvensters hij kiest. Daarmee komen de varianten 2, 3 en 4 het meest tegemoet aan de benoemde uitgangspunten.

### 5.4. Spelregels en beschermingsniveau

Alle varianten van meeroosteren vereisen een heldere set van spelregels over de totstandkoming van de roosters en over de rol en verantwoordelijkheden voor medewerker, roostergroep, leidinggevende, organisatie en ondernemingsraad. Deze spelregels zien in ieder geval op het aantal rondes waarin de definitieve werk- en rusttijden tot stand komen en de bekendmaking van de begin- en eindtijden van de dienst.

Met de medezeggenschap moet overeenstemming worden bereikt over de decentrale invulling van het rijksbrede kader en het voldoen aan de voorwaarden om over te kunnen gaan tot een variant van meeroosteren (zoals het op orde zijn van de bezetting in relatie tot de gevraagde capaciteit).

Bij zowel collectief roosteren als bij elke variant van meeroosteren dient met het oog op de duurzame inzetbaarheid van de medewerker toereikende bescherming voor de medewerker te zijn.

Partijen maken afspraken over de spelregels en het beschermingsniveau, waarbij rekening wordt gehouden met de mate van invloed van de medewerker op de vulling van roosters.

### 5.5. Rechtspositionele afspraken

Om al deze roostervarianten mogelijk te maken is een aantal rechtspositionele afspraken nodig. Partijen spreken af om bij het te ontwikkelen rijksbreed roosterstatuut in ieder geval afspraken te maken over de invoering en toepassing van het jaarurenbeginsel en een daarbij behorende afrekensystematiek, berekening toelage onregelmatige dienst (TOD) bij ziekte en verlof, de combinatie van de berekening en hoogte van de TOD en overwerkvergoeding.

Aanvullend maken partijen vóór 1 juli 2019 afspraken over de hervorming van de ontheffing nachtarbeid 55+ en vaste TOD in samenhang met verhoging van het maximum van de TOD en de aanspraak op overwerkvergoeding, alsmede over de ingangsdatum van deze afspraken en overgangsmaatregelen. Een akkoord hierover zal door de centrales worden voorgelegd aan hun achterban.

Met deze rechtspositionele afspraken voor het roosterstatuut beogen partijen nadrukkelijk geen besparing op de arbeidsvoorwaarden in zijn geheel te realiseren. Eventuele nadelige gevolgen door gewijzigde regelgeving voor een individuele medewerker zijn op voorhand echter niet uit te sluiten. Partijen maken daarom afspraken over passende overgangsmaatregelen om tegemoet te komen aan eventuele negatieve inkomensgevolgen.



Paraaf werkgever

Parafen centrales

Partijen bevestigen voor de duidelijkheid dat de aanpassing van de rechtspositie van rijksambtenaren in het ARAR en BBRA '84 voor alle ambtenaren bij de sector Rijk gelden en niet alleen voor de ambtenaren die onder het rijksbreed roosterstatuut vallen.

## 6. Implementatie van de nieuwe rechtspositie

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) treedt naar verwachting op 1 januari 2020 in werking. Ter voorbereiding op de nieuwe rechtspositie zijn partijen reeds langere tijd in overleg om de gevolgen daarvan voor de rechtspositie van de medewerkers bij de sector Rijk in kaart te brengen. Op basis daarvan maken partijen de volgende afspraken:

### 6.1. Rijkscao

Waar mogelijk worden de huidige rechtspositieregelingen (inclusief de nog te verwerken aanpassingen daarvan vanwege de afspraken in dit akkoord) technisch omgezet in teksten voor de eerste privaatrechtelijke Rijkscao die partijen ultimo 2018 overeen willen komen. Uitgangspunt van partijen is dat veranderingen in aanspraken (verslechteringen en verbeteringen) zoveel als mogelijk worden voorkomen. De uitgangspunten en werkwijze bij de technische omzetting, zoals eerder door partijen in het Sectoroverleg Rijk besproken, zijn opgenomen in de bij deze paragraaf behorende bijlage bij deze overeenkomst.

### 6.2. Ambtenarenwet 2017

Partijen constateren dat vanwege de bijzondere taak en positie van ambtenaren een aantal zaken die nu zijn geregeld in de huidige rechtspositie van medewerkers bij de sector Rijk, niet in de Rijkscao worden opgenomen omdat deze bij of krachtens de Ambtenarenwet 2017 zullen worden geregeld. Dit betreft de eed of belofte, nevenwerkzaamheden, financiële belangenverstrengeling en het aannemen van geschenken. Dit geldt echter niet voor de bepalingen over het melden van misstanden en voor disciplinaire maatregelen. Ook hiervoor geldt dat deze zoveel als mogelijk technisch worden omgezet. Partijen hebben daarbij geconstateerd dat dit voor disciplinaire maatregelen niet geheel mogelijk is.

### 6.3. Overlegmodel

Met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en de bestendige jurisprudentie inzake het toelaten van partijen tot cao-overleg, spreken partijen af om zowel op het niveau van de sector Rijk als ook op decentraal niveau dit overleg te blijven voeren met de tot nu toe gebruikelijke partijen.

### 6.4. Decentrale ruimte voor maatwerk in arbeidsvoorwaarden

De huidige rechtspositionele regelingen bieden op diverse onderwerpen de mogelijkheid tot decentraal maatwerk in arbeidsvoorwaarden. Partijen beogen niet om deze decentrale ruimte aan te passen vanwege de Wnra, maar onderkennen wel dat er redenen kunnen zijn om bestaande decentrale regelingen te harmoniseren of te veranderen. In afwachting van de afronding van de analyse van de huidige decentrale regelingen zullen partijen uiterlijk 1 oktober 2018 afspreken welke mogelijkheden daartoe op korte dan wel op langere termijn zijn. Daarnaast zullen partijen op basis van deskundig advies uiterlijk 1 oktober 2018 beslissen over de wijze van het verankeren daarvan. Op voorhand heeft het hierbij de voorkeur van partijen dat afspraken die in het decentrale overleg tussen departementsleiding en vakbonden worden gemaakt over decentrale arbeidsvoorwaarden, in personeelsreglementen worden verankerd.



Paraaf werkgever

Parafen centrales

## 6.5 Voorkomen en oplossen van individuele geschillen

Vanwege de overgang naar het private arbeidsrecht zijn de procedures van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) niet meer van toepassing op beslissingen van de werkgever over rechtspositionele aangelegenheden. Partijen willen de preventie die uitgaat van de Awb op onzorgvuldig handelen door de werkgever en het kwaliteitsverhogende effect op de besluitvorming van de Awb-bezwarenprocedure behouden, zonder daarbij de als onnodig juridificerend ervaren procedures te handhaven. Om de kwaliteitsborging die uitgaat van de volledige heroverweging tijdens de bezwarenprocedure te behouden, zullen de daartoe bevoegde leidinggevenden managementbeslissingen inzake de strafmaat bij disciplinaire straffen (ontslag, waaronder de keuze van de ontslaggrond, ordemaatregelen en vaststellingsovereenkomsten) vooraf ter toetsing voorleggen aan een deskundige.
In aanvulling daarop spreken partijen de volgende nog nader uit te werken en in de Rijkscao op te nemen hoofdlijn af:

- De nadruk van partijen ligt op het voorkomen van geschillen en deze bij voorkeur op te lossen via een gesprek – al dan niet onder begeleiding. Daarom spreken partijen af een geschillenloket voor medewerkers en managers in te richten waar zij terecht kunnen voor situaties waar een conflict is of dreigt. Via het geschillenloket wordt bepaald welke route er het beste past bij het geschil. Partijen maken nog nadere afspraken over de invulling en vormgeving van het geschillenloket.
- Uit de technische omzetting van de huidige rechtspositie volgt dat geschillen over daarin benoemde onderwerpen moeten worden voorgelegd aan een geschillencommissie. Partijen hebben vastgesteld dat dit in ieder geval betreft: de geschillen die worden voorgelegd aan de rijksbrede VWNW-commissie, de Commissie van Advies Bezwaren Functiewaardering en geschillen over beoordelingen. Ten behoeve van de voortzetting hiervan willen partijen een zoveel mogelijk rijksbreed functionerende commissie instellen die afhankelijk van het onderwerp kan worden samengesteld uit een pool van deskundigen. Deze commissie kan zich ook buigen over geschillen waarvan het geschillenloket adviseert dat die gebaat zijn bij behandeling door een geschillencommissie. Partijen maken nog nadere afspraken over de invulling en vormgeving van deze commissie, waarvan de leden voor de helft voorgedragen zullen worden door de bonden en voor de andere helft door de werkgever.

In de bij deze paragraaf behorende bijlage bij deze overeenkomst is deze hoofdlijn nader toegelicht.

## 6.6. Voorkomen en oplossen van collectieve geschillen

Ten behoeve van geschillen tussen partijen bij de Rijkscao over de uitleg over de daarin opgenomen afspraken wordt een paritaire interpretatiecommissie ingesteld. Partijen nemen hierover een bepaling op in de Rijkscao.
Ten behoeve van overige geschillen tussen partijen bij de Rijkscao spreken partijen af om daartoe gebruik te blijven maken van de diensten van de sinds 1984 functionerende Advies- en Arbitragecommissie. In plaats daarvan kunnen partijen bij de Rijkscao ook besluiten tot het inroepen van een individuele bemiddelaar indien het betreffende geschil naar oordeel van partijen daar bij gebaat is.

## 6.7. Werkgeversbijdrage aan vakbonden partij bij de Rijkscao

Partijen spreken af dat in de Rijkscao een bepaling wordt opgenomen over de te verstrekken werkgeversbijdrage aan de vakbonden die partij zijn bij de Rijkscao. Voor de hoogte van de bijdrage wordt aangesloten bij de AWVN-norm. Partijen maken nog nadere afspraken over de inrichting van de werkgeversbijdrage.



Paraaf werkgever

Parafen centrales

Partijen spreken voorts af de "regeling vrijstelling vakbondsfaciliteiten[1]" uit 1996 aan te passen, waarbij het ervaringsgegeven van gemiddeld 10 fte aan vrijstellingen het ijkpunt is. De nog aan te passen regeling wordt ook onderdeel van de Rijkscao, evenals de bepalingen in de huidige rechtspositie over vakbondsverlof in het kader van de technische omzetting.

### 6.8. Opleidingen en communicatie

De sectorwerkgever Rijk realiseert momenteel het binnen de sector benodigde opleidingsaanbod voor medewerkers p&o en andere doelgroepen en ook de vakbonden hebben dit in voorbereiding. Partijen spreken af dat zij elkaar informeren over de opleidingen en dat vakbonden desgewenst voor hun doelgroepen gebruik kunnen maken van relevante onderdelen van het door de sectorwerkgever Rijk ontwikkelde curriculum.
Tevens spreken partijen af elkaar te informeren, en waar nodig of gewenst ook te overleggen, over hun communicatie over de nieuwe rechtspositie richting de medewerkers binnen de sector Rijk.

## 7. Overige onderwerpen

### 7.1. Tijd-, plaats- en apparaatsonafhankelijk werken (TPAW)

Flexibel werken wordt steeds meer gemeengoed binnen de Rijksoverheid. Dit kan op individueel niveau ook betekenen dat medewerkers hun werkzaamheden steeds meer verrichten onafhankelijk van tijd, plaats en apparaat (TPAW), zonder dat de werkzaamheden op zichzelf hier direct aanleiding toe geven. In andere gevallen is thuiswerken en werken buiten de reguliere kantoortijden of kantoorlocatie een verplicht onderdeel van de functie. Partijen constateren dat de huidige afspraken bij thuiswerken niet meer aansluiten bij de praktijk.

Partijen spreken af dat de regelgeving die ertoe strekt medewerkers die verplicht thuiswerken te ondersteunen en compenseren, aan te passen om deze beter aan te laten sluiten bij de huidige praktijk. De afspraken over vrijwillig thuiswerken komen te vervallen.

Voor die gevallen dat TPAW niet direct uit noodzaak voor de werkzaamheden ontstaat, benadrukken partijen dat het uitgangspunt is dat thuis en elders werken geen recht of plicht is, maar een mogelijkheid die medewerkers wordt geboden. Uitgangspunt daarbij is deze mogelijkheid voor iedere medewerker in gelijke situaties op een gelijke manier toegankelijk is en gefaciliteerd wordt. Belangrijke aandachtspunten bij TPAW zijn een veilige toegang tot de digitale werkomgeving en een verantwoorde werkplek. Leidinggevenden en collega's moeten afspraken maken over bereikbaarheid, sturing, samenwerking, en de balans tussen werk en privé.

Voorts benadrukken partijen het belang van de Rijkswerkplek als bron van inspiratie en stimulans voor samenwerking. Het huisvestingsbeleid is er op gericht alle medewerkers die in een rijkskantoor willen werken, een geschikte werkplek te bieden. Ervaringen van medewerkers met werken in (nieuwe) gebouwen zullen geregeld in beeld worden gebracht door middel van dynamische en kort-cyclische medewerkersonderzoeken. Indien de uitkomst van medewerkersonderzoeken in relatie tot de fysieke werkomgeving daar aanleiding toe geeft, wordt de huisvestingsnorm opnieuw bezien in overleg met de betrokken medezeggenschap.

---

[1] Beschreven in circulaire AD96/U878 van 10 oktober 1996, waarvan bij circulaire 2007-0000470679 van 5 december 2007 bekend is gemaakt dat deze zonder einddatum voorgezet wordt tot partijen daar andere afspraken over maken.



Paraaf werkgever

Parafen centrales

### 7.2. Actualisering waarderingsgrondslagen

Door de werkgever van de sector Rijk is een verkennend onderzoek gedaan naar de grondslagen zoals deze gehanteerd worden in het functiewaarderingssysteem van het Rijk (FUWASYS). Partijen hebben afgesproken de uitkomsten van deze verkenning over te nemen. Dit houdt onder andere in:

- het taalgebruik van het functiewaarderingssysteem van het Rijk (FUWASYS) is gemoderniseerd;
- FUWASYS en Functiegebouw Rijk (FGR) zijn op elkaar afgestemd. In FUWASYS worden de hogere waarderingen voor niet-beleidsfuncties nu ook mogelijk gemaakt.

Voor de uitvoering van genoemde afspraken zal een implementatie-/communicatieplan worden opgesteld.

Partijen spreken voorts af dat een verdere verkenning plaatsvindt naar de wenselijkheid en mogelijkheden van eventuele nieuwe waarderingselementen, zoals de maatschappelijke impact van het werk, die medebepalend kunnen zijn voor de functiezwaarte van functies.

### 7.3. Intredeleeftijd regeling partiele arbeidsparticipatie senioren (PAS-regeling)

Partijen spreken af de intredeleeftijd van de PAS-regeling, bedoeld in artikel 21a ARAR, om fiscale redenen vanwege de pensioenopbouw per 1 januari 2020 aan te passen. Vanaf 1 januari 2020 kunnen alleen medewerkers van 58 jaar of ouder gebruik maken van de PAS-regeling. Deze intredeleeftijd stijgt in het vervolg mee met de pensioenrekenleeftijd.

### 7.4. Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

Partijen spreken af dat doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd vanaf 1 januari 2020 alleen mogelijk is in specifieke gevallen op basis van overeenstemming tussen het bevoegd gezag en de medewerker. Hierbij worden de persoonlijke en financiële omstandigheden van de medewerker nadrukkelijk meegewogen. Het ontslag bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt hierop aangepast. De bepalingen, die gelden voor AOW-gerechtigde medewerkers, zoals opgenomen in de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd gelden hierbij. De regeling Partiele Arbeidsparticipatie Senioren, bedoeld in artikel 21a van het ARAR, geldt niet voor AOW-gerechtigde medewerkers. De medewerkers, die op 31 december 2019 de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, kunnen op basis van de dan geldende voorwaarden en reeds afgesproken aanpassingen in het VWNW-beleid blijven doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

### 7.5. Betaald ouderschapsverlof

Partijen constateren dat het betaald ouderschapsverlof een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde is. De huidige regeling is ingewikkeld voor medewerkers en is lastig uit te voeren. Daarnaast vormt de omvang van de terugbetalingsverplichting een belemmering voor mobiliteit. Partijen spreken daarom de volgende verbeteringen af:

- van het wettelijk recht op 26 weken (onbetaald) ouderschapsverlof heeft de medewerker, wiens dienstbetrekking tenminste een jaar heeft geduurd, 13 weken aanspraak op doorbetaling van 60% bezoldiging. Dit geldt voor alle (nieuwe) aanvragen, die ingaan vanaf 1 juli 2019, Artikel 33g, zevende lid, ARAR wordt aangepast;
- lopende aanspraken op doorbetaling van bezoldiging tijdens ouderschapsverlof op 30 juni 2019 worden niet gewijzigd.
- op grond van Circulaire toepassing van de wet modernisering verlofregeling bij de rijksoverheid van 22 maart 2017[2] is bepaald dat de terugbetalingsverplichting van bezoldiging bij ouderschapsverlof is beperkt tot de laatste 36 maanden voorafgaand aan het vertrek bij het Rijk waarin betaald ouderschapsverlof is genoten. Deze termijn zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 1 oktober 2018 wordt terug gebracht tot de laatste 12 maanden.

[2] Staatscourant 2017, nr. 17375.



Paraaf werkgever

Parafen centrales

## 7.6. Uitzendkrachten

De Circulaire toepassing Wet werk en zekerheid bij de Rijksoverheid van 23 oktober 2015[3] bepaalt dat de inzet van flexibele contractvormen zich beperkt tot tijdelijke werkzaamheden. In deze circulaire zijn voorbeelden opgenomen wanneer inzet van flexibele contractvormen mogelijk is. Eén van deze mogelijkheden is het oplossen van -tijdelijke- tekorten in personele capaciteit, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin, zoals de inzet van specialistische deskundigheid, in geval van piekbelasting, et cetera. Partijen constateren dat bij inschakeling van uitzendkrachten veelvuldig discussie is binnen de sector Rijk over wanneer er sprake is van een piekbelasting. Met de volgende afspraak willen partijen klaarheid over piekbelasting bieden aan de werkgevers, medewerkers en uitzendkrachten bij de sector Rijk. Een piek is per definitie kortdurend en inherent aan de inzet van een uitzendkracht op een piek is dat een uitzendkracht instroomt bij aanvang van de piek en weer uitstroomt na afloop van deze piek. Bij groepsgewijze inzet van uitzendkrachten in het geval van een piekbelasting, vindt hierover overleg plaats in het DGO of met de medezeggenschap. Bij de besluitvorming van dit overleg gelden de richtlijnen van de circulaire zoals eerder genoemd. In het geval er geen sprake is van groepsgewijze inzet van uitzendkrachten, is er sprake van structurele werkzaamheden als de uitzendkracht meer dan twee jaar aaneengesloten deze zelfde werkzaamheden verricht. Voor structurele werkzaamheden geldt dat deze werkzaamheden zullen worden verricht op basis van een aanstelling als ambtenaar. Met inachtneming van de plaatsingsregels van de sector Rijk en de regels over een vacaturemelding voor uitzendkrachten wordt voorzien in de aanstelling van een ambtenaar.

[3] Staatscourant 2015, nr. 37839.



Paraaf werkgever

Parafen centrales

Den Haag, 25 juni 2018

Namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Namens FNV Overheid,

Namens CNV Overheid,

Namens het Ambtenarencentrum,

Namens CMHF,



Paraaf werkgever

Parafen centrales

**Bijlage bij Onderhandelaarsakkoord Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2018 - 2020): salarisschalen van bijlagen A en B van het BBRA 1984 per 1 juli 2018, maandbedragen in euro**

| Nr. | Salaris | Salaris | SCHAAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | Salaris | Nr. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1-1-2017 | 1-7-2018 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 1-7-2018 | |
| 1 | 1563,90 | 1610,82 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1610,82 | 1 |
| 2 | 1596,44 | 1644,33 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1644,33 | 2 |
| 3 | 1628,96 | 1677,83 | 2 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1677,83 | 3 |
| 4 | 1665,29 | 1715,25 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1715,25 | 4 |
| 5 | 1703,82 | 1754,93 | 4 | 2 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | 1754,93 | 5 |
| 6 | 1741,21 | 1793,45 | 5 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | 1793,45 | 6 |
| 7 | 1779,72 | 1833,11 | 6 | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | 1833,11 | 7 |
| 8 | 1818,78 | 1873,34 | 7 | 5 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | 1873,34 | 8 |
| 9 | 1858,34 | 1914,09 | 8 | 6 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 1914,09 | 9 |
| 10 | 1897,94 | 1954,88 | 9 | 7 | 5 | 2 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | 1954,88 | 10 |
| 11 | 1938,61 | 1996,77 | 10 | 8 | 6 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | 1996,77 | 11 |
| 12 | 1999,90 | 2059,90 | | 9 | 7 | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | 2059,90 | 12 |
| 13 | 2061,71 | 2123,56 | | 10 | 8 | 5 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | | | 2123,56 | 13 |
| 14 | 2123,53 | 2187,24 | | 11 | 9 | 6 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | | 2187,24 | 14 |
| 15 | 2182,10 | 2247,56 | | | 10 | 7 | 5 | 2 | | | | | | | | | | | | | | 2247,56 | 15 |
| 16 | 2245,01 | 2312,36 | | | 11 | 8 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | | 2312,36 | 16 |
| 17 | 2306,82 | 2376,02 | | | 12 | 9 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | 2376,02 | 17 |
| 18 | 2368,65 | 2439,71 | | | | 10 | 8 | 5 | 2 | | | | | | | | | | | | | 2439,71 | 18 |
| 19 | 2431,01 | 2503,94 | | | | 11 | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | 2503,94 | 19 |
| 20 | 2492,84 | 2567,63 | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | 2567,63 | 20 |
| 21 | 2554,64 | 2631,28 | | | | | 11 | 8 | 5 | 2 | | 0 | | | | | | | | | | 2631,28 | 21 |
| 22 | 2617,58 | 2696,11 | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | 2696,11 | 22 |
| 23 | 2679,38 | 2759,76 | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | 1 | | | | | | | | | | 2759,76 | 23 |
| 24 | 2741,20 | 2823,44 | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | | | | | 2823,44 | 24 |
| 25 | 2827,43 | 2912,25 | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 2 | | | | | | | | | | 2912,25 | 25 |
| 26 | 2926,11 | 3013,89 | | | | | | | 10 | 7 | 4 | | | | | | | | | | | 3013,89 | 26 |
| 27 | 3038,90 | 3130,07 | | | | | | | | 8 | 5 | 3 | 0 | | | | | | | | | 3130,07 | 27 |
| 28 | 3161,45 | 3256,29 | | | | | | | | 9 | 6 | | | | | | | | | | | 3256,29 | 28 |
| 29 | 3286,18 | 3384,77 | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | | | 3384,77 | 29 |
| 30 | 3422,29 | 3524,96 | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | | | 3524,96 | 30 |
| 31 | 3560,57 | 3667,39 | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | 3667,39 | 31 |
| 32 | 3698,34 | 3809,29 | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | | 3809,29 | 32 |
| 33 | 3829,55 | 3944,44 | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | | 3944,44 | 33 |
| 34 | 3967,85 | 4086,89 | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | 4086,89 | 34 |
| 35 | 4106,12 | 4229,30 | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | 4229,30 | 35 |
| 36 | 4283,98 | 4412,50 | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | 4412,50 | 36 |
| 37 | 4477,04 | 4611,35 | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | 4611,35 | 37 |
| 38 | 4669,57 | 4809,66 | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | 4809,66 | 38 |
| 39 | 4874,54 | 5020,78 | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | 5020,78 | 39 |
| 40 | 5083,31 | 5235,81 | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | 5235,81 | 40 |
| 41 | 5292,12 | 5450,88 | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | 5450,88 | 41 |
| 42 | 5501,41 | 5666,45 | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | 5666,45 | 42 |
| 43 | 5710,74 | 5882,06 | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | 5882,06 | 43 |
| 44 | 5919,51 | 6097,10 | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | 6097,10 | 44 |
| 45 | 6125,59 | 6309,36 | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | 6309,36 | 45 |
| 46 | 6334,90 | 6524,95 | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | 6524,95 | 46 |
| 47 | 6543,69 | 6740,00 | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | 6740,00 | 47 |
| 48 | 6750,29 | 6952,80 | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | 6952,80 | 48 |
| 49 | 6960,16 | 7168,96 | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | 7168,96 | 49 |
| 50 | 7169,50 | 7384,59 | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | 7384,59 | 50 |
| 51 | 7374,99 | 7596,24 | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | 7596,24 | 51 |
| 52 | 7584,32 | 7811,85 | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | 7811,85 | 52 |
| 53 | 7813,14 | 8047,53 | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | 8047,53 | 53 |
| 54 | 8048,01 | 8289,45 | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | 8289,45 | 54 |
| 55 | 8283,52 | 8532,03 | | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 8532,03 | 55 |
| 56 | 8518,41 | 8773,96 | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 8773,96 | 56 |
| 57 | 8774,65 | 9037,89 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 9037,89 | 57 |
| 58 | 9030,88 | 9301,81 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 9301,81 | 58 |
| 59 | 9287,73 | 9566,36 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 9566,36 | 59 |
| 60 | 9510,43 | 9795,74 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 9795,74 | 60 |
| 61 | 9732,51 | 10024,49 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 10024,49 | 61 |
| 62 | 9955,80 | 10254,47 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 10254,47 | 62 |
| | 10193,11 | 10498,90 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10498,90 | |
| | 10430,43 | 10743,34 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10743,34 | |
| | 10667,77 | 10987,80 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10987,80 | |

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES, DGOO/A&O

**Bijlage bij Onderhandelaarsakkoord Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2018 - 2020): salarisschalen van bijlagen A en B van het BBRA 1984 per 1 juli 2019, maandbedragen in euro**

| Nr. | Salaris | Salaris | SCHAAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | Salaris | Nr. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1-7-2018 | 1-7-2019 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 1-7-2019 | |
| 1 | 1610,82 | 1643,04 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1643,04 | 1 |
| 2 | 1644,33 | 1677,22 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1677,22 | 2 |
| 3 | 1677,83 | 1711,39 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1711,39 | 3 |
| 4 | 1715,25 | 1749,56 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1749,56 | 4 |
| 5 | 1754,93 | 1790,03 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1790,03 | 5 |
| 6 | 1793,45 | 1829,32 | 5 | 2 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | 1829,32 | 6 |
| 7 | 1833,11 | 1869,77 | 6 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | 1869,77 | 7 |
| 8 | 1873,34 | 1910,81 | 7 | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | 1910,81 | 8 |
| 9 | 1914,09 | 1952,37 | 8 | 5 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | 1952,37 | 9 |
| 10 | 1954,88 | 1993,98 | 9 | 6 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 1993,98 | 10 |
| 11 | 1996,77 | 2036,71 | 10 | 7 | 5 | 2 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | 2036,71 | 11 |
| 12 | 2059,90 | 2101,10 | | 8 | 6 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | 2101,10 | 12 |
| 13 | 2123,56 | 2166,03 | | 9 | 7 | 4 | 2 | 0 | | | | | | | | | | | | | | 2166,03 | 13 |
| 14 | 2187,24 | 2230,98 | | 10 | 8 | 5 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | 2230,98 | 14 |
| 15 | 2247,56 | 2292,51 | | | 9 | 6 | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | | 2292,51 | 15 |
| 16 | 2312,36 | 2358,61 | | | 10 | 7 | 5 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | | 2358,61 | 16 |
| 17 | 2376,02 | 2423,54 | | | 11 | 8 | 6 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | 2423,54 | 17 |
| 18 | 2439,71 | 2488,50 | | | | 9 | 7 | 5 | 2 | | | | | | | | | | | | | 2488,50 | 18 |
| 19 | 2503,94 | 2554,02 | | | | 10 | 8 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | 2554,02 | 19 |
| 20 | 2567,63 | 2618,98 | | | | | 9 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | 2618,98 | 20 |
| 21 | 2631,28 | 2683,91 | | | | | 10 | 8 | 5 | 2 | | 0 | | | | | | | | | | 2683,91 | 21 |
| 22 | 2696,11 | 2750,03 | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | 2750,03 | 22 |
| 23 | 2759,76 | 2814,96 | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | 1 | | | | | | | | | | 2814,96 | 23 |
| 24 | 2823,44 | 2879,91 | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | | | | | 2879,91 | 24 |
| 25 | 2912,25 | 2970,50 | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 2 | | | | | | | | | | 2970,50 | 25 |
| 26 | 3013,89 | 3074,17 | | | | | | | 10 | 7 | 4 | | | | | | | | | | | 3074,17 | 26 |
| 27 | 3130,07 | 3192,67 | | | | | | | | 8 | 5 | 3 | 0 | | | | | | | | | 3192,67 | 27 |
| 28 | 3256,29 | 3321,42 | | | | | | | | 9 | 6 | | | | | | | | | | | 3321,42 | 28 |
| 29 | 3384,77 | 3452,47 | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | | | 3452,47 | 29 |
| 30 | 3524,96 | 3595,46 | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | | | 3595,46 | 30 |
| 31 | 3667,39 | 3740,74 | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | 3740,74 | 31 |
| 32 | 3809,29 | 3885,48 | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | | 3885,48 | 32 |
| 33 | 3944,44 | 4023,33 | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | | 4023,33 | 33 |
| 34 | 4086,89 | 4168,63 | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | 4168,63 | 34 |
| 35 | 4229,30 | 4313,89 | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | 4313,89 | 35 |
| 36 | 4412,50 | 4500,75 | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | 4500,75 | 36 |
| 37 | 4611,35 | 4703,58 | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | 4703,58 | 37 |
| 38 | 4809,66 | 4905,85 | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | 4905,85 | 38 |
| 39 | 5020,78 | 5121,20 | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | 5121,20 | 39 |
| 40 | 5235,81 | 5340,53 | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | 5340,53 | 40 |
| 41 | 5450,88 | 5559,90 | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | 5559,90 | 41 |
| 42 | 5666,45 | 5779,78 | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | 5779,78 | 42 |
| 43 | 5882,06 | 6011,47 | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | 6011,47 | 43 |
| 44 | 6097,10 | 6249,53 | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | 6249,53 | 44 |
| 45 | 6309,36 | 6467,09 | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | 6467,09 | 45 |
| 46 | 6524,95 | 6688,07 | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | 6688,07 | 46 |
| 47 | 6740,00 | 6908,50 | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | 6908,50 | 47 |
| 48 | 6952,80 | 7105,76 | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | 7105,76 | 48 |
| 49 | 7168,96 | 7312,34 | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | 7312,34 | 49 |
| 50 | 7384,59 | 7532,28 | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | 7532,28 | 50 |
| 51 | 7596,24 | 7748,16 | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | 7748,16 | 51 |
| 52 | 7811,85 | 7968,09 | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | 7968,09 | 52 |
| 53 | 8047,53 | 8208,48 | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | 8208,48 | 53 |
| 54 | 8289,45 | 8455,24 | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | 8455,24 | 54 |
| 55 | 8532,03 | 8702,67 | | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 8702,67 | 55 |
| 56 | 8773,96 | 8949,44 | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 8949,44 | 56 |
| 57 | 9037,89 | 9218,65 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 9218,65 | 57 |
| 58 | 9301,81 | 9487,85 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 9487,85 | 58 |
| 59 | 9566,36 | 9757,69 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 9757,69 | 59 |
| 60 | 9795,74 | 9991,65 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 9991,65 | 60 |
| 61 | 10024,49 | 10224,98 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 10224,98 | 61 |
| 62 | 10254,47 | 10459,56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 10459,56 | 62 |
| | 10498,90 | 10708,88 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10708,88 | |
| | 10743,34 | 10958,21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10958,21 | |
| | 10987,80 | 11207,56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 11207,56 | |

**MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES, DGOO/A&O**

**Bijlage bij Onderhandelaarsakkoord Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2018 - 2020): salarisschalen van bijlagen A en B van het BBRA 1984 per 1 januari 2020, maandbedragen in euro**

| Nr. | Salaris | Salaris | SCHAAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | Salaris | Nr. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1-7-2019 | 1-1-2020 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 1-1-2020 | |
| 1 | 1643,04 | 1675,90 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1675,90 | 1 |
| 2 | 1677,22 | 1710,76 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1710,76 | 2 |
| 3 | 1711,39 | 1745,62 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1745,62 | 3 |
| 4 | 1749,56 | 1784,55 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1784,55 | 4 |
| 5 | 1790,03 | 1825,83 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1825,83 | 5 |
| 6 | 1829,32 | 1865,91 | 5 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1865,91 | 6 |
| 7 | 1869,77 | 1907,17 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | 1907,17 | 7 |
| 8 | 1910,81 | 1949,03 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | 1949,03 | 8 |
| 9 | 1952,37 | 1991,42 | 8 | 5 | 2 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | 1991,42 | 9 |
| 10 | 1993,98 | 2033,86 | 9 | 6 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 2033,86 | 10 |
| 11 | 2036,71 | 2077,44 | 10 | 7 | 4 | 2 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | 2077,44 | 11 |
| 12 | 2101,10 | 2143,12 | | 8 | 5 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | 2143,12 | 12 |
| 13 | 2166,03 | 2209,35 | | 9 | 6 | 4 | 2 | 0 | | | | | | | | | | | | | | 2209,35 | 13 |
| 14 | 2230,98 | 2275,60 | | 10 | 7 | 5 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | 2275,60 | 14 |
| 15 | 2292,51 | 2338,36 | | | 8 | 6 | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | | 2338,36 | 15 |
| 16 | 2358,61 | 2405,78 | | | 9 | 7 | 5 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | | 2405,78 | 16 |
| 17 | 2423,54 | 2472,01 | | | 10 | 8 | 6 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | 2472,01 | 17 |
| 18 | 2488,50 | 2538,27 | | | | 9 | 7 | 5 | 2 | | | | | | | | | | | | | 2538,27 | 18 |
| 19 | 2554,02 | 2605,10 | | | | 10 | 8 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | | 2605,10 | 19 |
| 20 | 2618,98 | 2671,36 | | | | | 9 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | 2671,36 | 20 |
| 21 | 2683,91 | 2737,59 | | | | | 10 | 8 | 5 | 2 | | 0 | | | | | | | | | | 2737,59 | 21 |
| 22 | 2750,03 | 2805,03 | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | 2805,03 | 22 |
| 23 | 2814,96 | 2871,26 | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | 1 | | | | | | | | | | 2871,26 | 23 |
| 24 | 2879,91 | 2937,51 | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | | | | | 2937,51 | 24 |
| 25 | 2970,50 | 3029,91 | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 2 | | | | | | | | | | 3029,91 | 25 |
| 26 | 3074,17 | 3135,65 | | | | | | | 10 | 7 | 4 | | | | | | | | | | | 3135,65 | 26 |
| 27 | 3192,67 | 3256,52 | | | | | | | | 8 | 5 | 3 | 0 | | | | | | | | | 3256,52 | 27 |
| 28 | 3321,42 | 3387,85 | | | | | | | | 9 | 6 | | | | | | | | | | | 3387,85 | 28 |
| 29 | 3452,47 | 3521,52 | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | | | 3521,52 | 29 |
| 30 | 3595,46 | 3667,37 | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | | | 3667,37 | 30 |
| 31 | 3740,74 | 3815,55 | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | 3815,55 | 31 |
| 32 | 3885,48 | 3963,19 | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | | 3963,19 | 32 |
| 33 | 4023,33 | 4103,80 | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | | 4103,80 | 33 |
| 34 | 4168,63 | 4252,00 | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | 4252,00 | 34 |
| 35 | 4313,89 | 4400,17 | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | | 4400,17 | 35 |
| 36 | 4500,75 | 4590,77 | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | 4590,77 | 36 |
| 37 | 4703,58 | 4797,65 | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | | 4797,65 | 37 |
| 38 | 4905,85 | 5003,97 | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | | 5003,97 | 38 |
| 39 | 5121,20 | 5223,62 | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | 5223,62 | 39 |
| 40 | 5340,53 | 5447,34 | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | | 5447,34 | 40 |
| 41 | 5559,90 | 5671,10 | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | | 5671,10 | 41 |
| 42 | 5779,78 | 5895,38 | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | 5895,38 | 42 |
| 43 | 6011,47 | 6131,70 | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | | 6131,70 | 43 |
| 44 | 6249,53 | 6374,52 | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | | 6374,52 | 44 |
| 45 | 6467,09 | 6596,43 | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | 6596,43 | 45 |
| 46 | 6688,07 | 6821,83 | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | | 6821,83 | 46 |
| 47 | 6908,50 | 7046,67 | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | | 7046,67 | 47 |
| 48 | 7105,76 | 7247,88 | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | 7247,88 | 48 |
| 49 | 7312,34 | 7458,59 | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | | 7458,59 | 49 |
| 50 | 7532,28 | 7682,93 | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | | 7682,93 | 50 |
| 51 | 7748,16 | 7903,12 | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | 7903,12 | 51 |
| 52 | 7968,09 | 8127,45 | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 0 | 8127,45 | 52 |
| 53 | 8208,48 | 8372,65 | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 1 | 8372,65 | 53 |
| 54 | 8455,24 | 8624,34 | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | 8624,34 | 54 |
| 55 | 8702,67 | 8876,72 | | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 3 | 8876,72 | 55 |
| 56 | 8949,44 | 9128,43 | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 4 | 9128,43 | 56 |
| 57 | 9218,65 | 9403,02 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 9403,02 | 57 |
| 58 | 9487,85 | 9677,61 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 6 | 9677,61 | 58 |
| 59 | 9757,69 | 9952,84 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 7 | 9952,84 | 59 |
| 60 | 9991,65 | 10191,48 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 10191,48 | 60 |
| 61 | 10224,98 | 10429,48 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 10429,48 | 61 |
| 62 | 10459,56 | 10668,75 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 10668,75 | 62 |
| | 10708,88 | 10923,06 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10923,06 | |
| | 10958,21 | 11177,37 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 11177,37 | |
| | 11207,56 | 11431,71 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 11431,71 | |

**MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES, DGOO/A&O**

**Bijlage bij Onderhandelaarsakkoord Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2018 - 2020): verhoging bedragen die aan loonontwikkeling sector Rijk zijn gekoppeld**

| | was | 1-7-2018 | 1-7-2019 | 1-1-2020 |
|---|---|---|---|---|
| Minimale vakantie-uitkering (artikel 21 BBRA) | € 167,06 | € 172,07 | € 175,51 | € 179,02 |
| Bedragen bedrijfshulpverlening (artikel 58a ARAR) | € 234,51<br>€ 469,01<br>€ 703,52<br>€ 383,74<br>€ 469,01<br>€ 559,62 | € 241,55<br>€ 483,08<br>€ 724,63<br>€ 395,25<br>€ 483,08<br>€ 576,41 | € 246,38<br>€ 492,74<br>€ 739,12<br>€ 403,16<br>€ 492,74<br>€ 587,94 | € 251,31<br>€ 502,59<br>€ 753,90<br>€ 411,22<br>€ 502,59<br>€ 599,70 |
| Vaste toelage onregelmatige dienst (artikel 7 van het Besluit personenchauffeurs Rijksdienst) | € 161,21 | € 166,05 | € 169,37 | € 172,76 |
| Stagevergoedingen (Circulaire Beleid rechtspositie stagiair en model- stageovereenkomsten) | € 586,00<br>€ 426,00 | € 604,00<br>€ 439,00 | € 616,00<br>€ 448,00 | € 628,00<br>€ 457,00 |
| Vergoeding privé-ruimte (artikel 7 van de Raamregeling Telewerken) | € 76,37 | € 78,66 | € 80,23 | € 81,83 |
| Maximale tegemoetkoming in de kosten van partnerpensioen (artikel 2, derde lid, van de Regeling oudedagsvergoeding partners uitgezonden ambtenaren BZ) | € 2.218,00 | € 2.285,00 | € 2.331,00 | € 2.378,00 |
| Vaste inconveniententoeslag (artikel 2, tweede lid, van de Inconvenientenregelingen van de Eerste Kamer en van de Tweede Kamer der Staten-Generaal) | € 163,62 | € 168,53 | € 171,90 | € 175,34 |
| Variabele inconveniententoeslag per uur (artikel 2, derde lid, van de Inconvenietenregelingen van de Eerste Kamer en van de Tweede Kamer der Staten-Generaal) | € 23,80 | € 24,51 | € 25,00 | € 25,50 |

# Bijlage II behorend bij paragraaf 6 van het Onderhandelaarsakkoord Arbeidsvoorwaardenovereenkomst (2018 – 2020)

***Paragraaf 6.1. Rijkscao***

De uitgangspunten en werkwijze die door partijen gehanteerd zullen worden bij het opstellen van de Rijkscao zijn:

Uitgangspunten:

- Het traject van schrijven moet transparant en navolgbaar zijn.
- De cao-tekst moet logisch en goed leesbaar zijn voor gebruikers, zonder onnodige verwijzingen. Waar verwijzingen nodig of gewenst zijn worden deze zoveel mogelijk gedaan met hyperlinks in plaats van tekstuele verwijzingen.
- Het schrijven heeft niet tot doel de huidige regelingen inhoudelijk te verbeteren of te verslechteren.
- Bij de technische omzetting van de huidige regelingen naar de cao-tekst kunnen onbedoeld aanspraken verbeterd of verslechterd worden. Wanneer partijen dit constateren wordt de cao-tekst in lijn gebracht met de huidige regelingen (dan wel in lijn met de voormalige regelingen indien de constatering wordt gedaan na inwerkingtreding van de Wnra).
- De bepalingen van de huidige regelingen worden waar mogelijk ingekort en ontdaan van verouderde, onjuiste of onnodige bepalingen en van bepalingen die beter op hun plek zijn in een ander document (bijvoorbeeld een procedure-beschrijving).
- Het opstellen van de tekst gebeurt zonder het overnemen van wat al wettelijk geregeld is, tenzij dit uit oogpunt van leesbaarheid nodig is. Waar zinvol zal een hyperlink worden opgenomen naar een nadere toelichting (op de Personeelspagina) en naar de betreffende wet- en regelgeving.
- De bepalingen worden geformuleerd in overeenstemming met de actuele wetgeving en verouderde of onjuiste begrippen worden verwijderd of vervangen.
- De cao-teksten hebben de volgende tekstkenmerken: een logische opbouw, korte, (persoonlijke), actieve zinnen, en hoogfrequente woorden. Bij de cao-teksten die zien op de rechten en plichten van medewerkers en werkgever (de zogenoemde horizontale bepalingen) wordt uitgegaan van de directe/formele stijl (u-vorm). Dit geldt uiteraard niet voor de cao-teksten die zien op afspraken tussen partijen (de zogenoemde obligatoire bepalingen).
- Naast de rechtspositionele regelingen bestaan er ook een aantal kader stellende circulaires. Deze blijven behouden, tenzij er inhoudelijke redenen zijn deze te laten vervallen, waarbij de formulering waar nodig wordt aangepast aan de nieuwe situatie.

Werkwijze:

- Een paritaire SOR-werkgroep behandelt de werkdocumenten voor het schrijven van de cao-teksten, inhoudelijke punten worden – zo mogelijk met een voorgesteld besluit dan wel alternatieven voor een voorgesteld besluit – voorgelegd aan het SOR.
- Penvoering ligt in hoofdzaak aan werkgeverszijde, aan de hand van een paritair vastgestelde schrijfwijzer die aan het begin van het proces werkende weg wordt opgesteld.

- Er wordt een onafhankelijke externe (technische) deskundigentoets uitgevoerd op de cao-teksten ten behoeve van de vakbonden, waarbij ook de werkgever voordeel heeft. De externe deskundigen zullen door vakbonden ook worden ingezet voor inhoudelijke advisering over mogelijke alternatieven bij onderwerpen die niet (volledig) technisch kunnen worden omgezet.
- De transponeringstabel (stroomschema van huidige rechtspositie naar inhoudsopgave Rijkscao of een ander document en vice versa) en werkdocumenten (met de oorspronkelijk tekst, de nieuwe tekst voor de Rijkscao en een toelichting daarop) zorgen voor een transparante en systematische werkwijze.
- Het herschrijven van toelichtende teksten op Personeelspagina Rijksportaal bij onderwerpen die inhoudelijk wijzigen, loopt tijdens het schrijfproces zoveel mogelijk gelijk op met de cao-teksten.
- Er komt een "parkeer-plek" voor inhoudelijke discussiepunten (discussie en schrijven blijven gescheiden)
- Achteraf blijft de transitie van de rechtspositie naar de nieuwe situatie herleidbaar en raadpleegbaar behouden.

***Paragraaf 6.5. Voorkomen en oplossen van individuele geschillen***

- Met betrekking tot de managementbeslissingen zijn de onderwerpen benoemd die gebaat zijn bij een extra kwaliteitsborg door een deskundige. Dit zijn:
  - de strafmaat bij disciplinaire straffen
  - ontslag, waaronder de keuze van de ontslaggrond
  - ordemaatregelen
  - vaststellingsovereenkomsten

  De bedoeling is dat op basis van het vier-ogen principe voorafgaand aan de beslissing deze eerst wordt voorgelegd aan een deskundige. Deskundigen zijn afhankelijk van het onderwerp bijvoorbeeld een juridisch adviseur, een HR adviseur of een integriteitscoördinator. Voor de continuïteit is onderlinge uitwisselbaarheid van deskundigen van belang. Daarnaast is het van belang dat de deskundigen hun kennis en ervaring onderling delen, om kwaliteit en uniformiteit te borgen. Deze uitwisseling kan zo nodig worden gebruikt om leidinggevenden nader voor te lichten over vereisten aan hun managementbeslissingen.
  In de informatievoorziening rond de nieuwe rechtspositie moet over de nieuwe werkwijze aandacht worden besteed richting leidinggevenden. Zij zullen moeten wennen aan een nieuwe werkwijze omdat de heroverweging tijdens de bezwarenprocedure vervalt en in het vervolg vooraf een beoordeling over de gewenste beslissing plaatsvindt.

Nadere toelichting op de hoofdlijn die partijen hebben afgesproken ten aanzien van het voorkomen en oplossen van individuele geschillen:

- Geschillenloket: De nadruk ligt op het voorkomen van geschillen en deze bij voorkeur op te lossen via een gesprek al dan niet onder begeleiding. Via een geschillenloket kunnen medewerkers en management hun situatie voorleggen. Zij krijgen advies van een deskundige over de verschillende opties om tot een oplossing van het geschil te komen en welke aanpak het beste past bij het geschil. In het geval er een conflict is of dreigt wordt van betrokkenen verwacht dat zij gebruik maken van het geschillenloket [1]. Dit wil niet zeggen dat het volgen

[1] De gang naar het geschillenloket wordt in beginsel van betrokkenen verwacht, maar wordt niet afgedwongen. Het heeft geen consequenties als het geschillenloket niet wordt gebruikt. Afzien van gebruik zal naar verwachting echter in een gerechtelijke procedure uitgelegd moeten worden aan de kantonrechter.

van het advies (zoals het aangaan van een gesprek) verplicht is. Hoewel een belangrijk uitgangspunt van het geschillenloket is om het gesprek tussen werkgever en werknemer te stimuleren, zijn situaties denkbaar dat een gesprek niet aan de orde is (bijv. bij sommige disciplinaire situaties).

Het geschillenloket moet duidelijk herkenbaar en vindbaar zijn en laagdrempelig te benaderen. Ook zal onder andere een overzicht van alle beschikbare routes en mogelijkheden om een geschil te beslechten worden gegeven. Het voornemen is om het palet van mogelijkheden te beschrijven en die op een website te presenteren.
Een goede intake moet bepalen welke route er het beste past bij het geschil. Voor het doen van een goede intake zijn mediation-, conflict- en adviesvaardigheden nodig. Deze aanpak betekent dat er geen standaard route voor bepaalde onderwerpen zou moeten zijn. Iedere situatie vergt maatwerk.
Via een goede monitoring van de activiteiten van het geschillenloket kan een signalerende werking uitgaan naar cao-partijen om de cao-afspraken te herformuleren of te heroverwegen of andere maatregelen te nemen als blijkt dat deze in de praktijk tot veel conflicten leiden.

- Geschillencommissie: momenteel bestaan meerdere departementale bezwaaradviescommissies met eigen werkwijze[2], alsmede enkele gespecialiseerde commissies (voor VWNW en voor functiewaardering) met allen eigen werkwijzen en procedures. Beoogd is de diverse commissies samen te voegen tot één zoveel mogelijk rijksbreed functionerende commissie die al naar gelang het onderwerp kan worden samengesteld met deskundigen uit een pool (grotendeels vergelijkbaar met de huidige VWNW-commissie). De bedoeling van de commissie is dat zij vanuit haar deskundigheid beziet of het geschil is op te lossen.

  Via monitoring van de activiteiten van de geschillencommissie kan een vergelijkbare signalerende werking uitgaan als bij het geschillenloket.

[2] EC O&P bedient commissies voor BZK (die ook ingezet wordt voor AZ en Fin, excl. Belastingdienst), EZ (EZK en LNV), I&W, J&V, OCW, SZW, VWS en BuZa. De Belastingdienst behandelt eigen bezwaren.