

ONDERHANDELAARSAKKOORD**I. PREAMBULE**

In het landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden van 29 september 1995 hebben het College voor Arbeidszaken en de Centrales van Overheidspersoneel overeenstemming bereikt over het navolgende pakket arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheidsmaatregelen voor de periode 1 april 1995 tot en met 31 maart 1997.

II. HOOFDLIJNEN VAN HET AKKOORD**Versterking van de sector**

Het onderhavige onderhandelaarsakkoord arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheidsmaatregelen gemeentelijke sector 1995-1997 is een resultaat van de overtuiging van de contractpartners, om gegeven de belangrijke maatschappelijke rol die gemeenten vervullen, optimale randvoorwaarden te scheppen om de gemeentelijke sector te versterken.

Het akkoord levert langs diverse sporen een betekenisvolle bijdrage aan de versterking van de gemeentelijke sector. Zo wordt door diverse maatregelen beoogd de werkgelegenheid in stand te houden en waar mogelijk te vergroten. Verder wordt een belangrijke impuls gegeven aan verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening; flexibilisering van de bedrijfsvoering is daartoe een onmisbaar instrument. Verder is daarbij het op peil houden van kwalitatief adequate arbeidsvoorwaarden, die passen binnen de zich veranderende maatschappelijke context, als randvoorwaarde voor een kwalitatief goede dienstverlening maar ook als doel op zich zelf, evenzeer essentieel. In dat verband hebben partijen dan ook besloten om de zgn. herstructureeringsmiddelen per 1995 in te zetten voor de in dit akkoord genoemde maatregelen.

Werkgelegenheid, onderkant van de arbeidsmarkt en arbeidsduurverkorting

Partijen hechten sterk aan werkgelegenheid, in die mate zelfs dat een ingrijpende wijziging in de arbeidsvoorwaarden met name daarop is gericht. De invoering van arbeidsduurverkorting van 38 naar 36 uur draagt in belangrijke mate bij aan - afhankelijk van de lokale omstandigheden - behoud, dan wel uitbreiding van de werkgelegenheid in de vorm van herbezetting.

Het belang dat aan het maatschappelijke probleem van de werkgelegenheid gehecht wordt, blijkt evenzeer uit de grote inspanningen die sociale partners verrichten ten aanzien van de omvangrijke problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Partijen realiseren zich dat de inspanningen van de gemeenten ook in de komende jaren voor een belangrijk deel op dit segment van de arbeidsmarkt gericht zullen blijven.

Eerder dit jaar zijn reeds afspraken gemaakt over de creatie van dergelijke functies in het kader van de Melkert-gelden. Maar er moet veel meer gebeuren dan dat. De werkloosheid onder laag-opgeleiden en schoolverlaters - vaak van allochtone afkomst - blijft de komende jaren structureel hoog. Ook de reïntegratie van personen met een invaliditeitsuitkering verdient aandacht.

Sociale partners in de sector gemeenten nemen hun verantwoordelijkheid terzake. De stichting A en O fonds gemeenten ontwikkelt in dit verband ondersteunende activiteiten.

Bij de discussie over invoering van de Melkert-banen zijn partijen aangelopen tegen het feit dat de laagste schalen nauwelijks nog benut worden. Dit feit bemoeilijkt het aanstellen van medewerkers in dat soort functies. Er zal gezocht worden naar maatregelen om in deze situatie verandering te brengen. Die kunnen betrekking hebben op de inhoud van de functie als zodanig, maar ook op de systematiek van functiewaardering en andere elementen uit het lokale beloningsbeleid en de belemmerende werking daarvan voor de instroom in de sector in het algemeen en voor de laagste schalen in het bijzonder. Genoemde maatregelen zullen moeten leiden tot een adequaat

en evenwichtig lokaal te voeren beloningsbeleid voor de laagste functies. Gegeven de problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt moet getracht worden de instroom aan de onderkant van het loongebouw ook daadwerkelijk te bevorderen. In dit akkoord wordt daarbij een bijdrage geleverd door bij de herstructurering van het loongebouw schaal I op het minimumloon te laten beginnen.

Herbezetting

Partijen realiseren zich dat op het niveau van de sector geen dwingende uitspraken gedaan kunnen worden over de mate en vormgeving van lokale herbezetting. De (financiële) situatie tussen gemeenten is daarvoor te verschillend. Partijen zien hierbij ondermeer een verband met de vormgeving van de arbeidsduurverkortings; deze is immers in belangrijke mate een lokale aangelegenheid, gegeven ook het benodigde maatwerk.

Niettemin hebben partijen afgesproken dat met betrekking tot de herbezetting een aantal uitgangspunten gelden. De mate van herbezetting moet, gegeven de lokale omstandigheden, zo hoog mogelijk zijn, meetbaar in zijn effecten en gevonden worden in reguliere banen. Verder mag de invoering van ADV er niet toe leiden dat als gevolg daarvan sprake zal zijn van individuele taakverzwaring c.q. verhoging van de werkdruk.

Partijen onderstrepen dat, onder meer gebruik makend van de herbezettingmogelijkheden, in ieder geval een uiterste inspanning verricht moet worden om gedwongen ontslagen te voorkomen. Hetgeen ook feitelijk mogelijk wordt gemaakt door het maatwerk wat beoogd wordt bij de vormgeving van de ADV en herbezetting

Flexibilisering

Verbetering van de dienstverlening blijft een voortdurend aandachtspunt. De afspraken die in dit kader over flexibilisering van de bedrijfsvoering zijn gemaakt, betekenen een belangrijke bijdrage tot die verbetering. Partijen hebben de vormgeving van deze flexibilisering echter zo gekozen dat het niet alleen de werkgever is die hiervan profiteert. De gekozen vormen van flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden sluiten ook aan bij de veranderende wensen van werknemers, ondermeer samenhangend met veranderingen in samenlevingsverbanden. Voorts is een samenhangend sociaal kader geschapen dat de nodige rechtszekerheid biedt.

Arbeidsvoorwaarden

Gemeenten moeten goed personeel hebben en houden; een adequaat niveau van arbeidsvoorwaarden is daarbij van belang.

De financiële situatie van gemeenten is, naar de mening van het CvA, echter zodanig dat keuzes noodzakelijk zijn. Niettemin is het toch mogelijk gebleken om gedurende de contractperiode verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden door te voeren. Partijen kenschetsen deze verbeteringen als verantwoord in het licht van de maatschappelijke omgeving. Binnen een evenwichtig totaalakkoord, waar naast verbetering van de arbeidsvoorwaarden andere prioriteiten een rol spelen, spelen genoemde verbeteringen dan ook een prominente rol.

Opleidingsbeleid en A en O fonds

Wijziging, verbreding en verdieping van gemeentelijke taken en de toenemende wens tot flexibilisering vergen een voortdurende aanpassing in de toerusting van het gemeentepersoneel. Een adequaat opleidingsbeleid is daarbij een belangrijk instrument.

Sociale partners erkennen dat de vormgeving daarvan primair een lokale aangelegenheid is, maar willen daarbij wel een stimulerende en ondersteunende functie vervullen. In dit verband worden activiteiten ontwikkeld door de stichting A en O fonds gemeenten, dat wordt bestuurd door werkgevers en werknemers gezamenlijk

Het A en O fonds heeft recent gemeenten een publikatie toegezonden waarin wordt beschreven hoe op strategische wijze met opleidingsbeleid kan worden omgegaan. Het opstellen van opleidingsplannen en de daarbij behorende

budgetten spelen in dat kader een betekenisvolle rol. Loga partners bevelen deze van harte aan

Inmiddels hebben sociale partners - via het AenO fonds - eveneens het initiatief genomen tot instelling van een platform opleiding gemeenten. In dat platform ontmoeten vragers en aanbieders van opleidingen elkaar, met de bedoeling om te komen tot een optimale afstemming tussen vraag en aanbod en een verbetering van de kwaliteit.

Lokaal overleg

Nadrukkelijk hebben partijen overwogen dat bij de implementatie van de gemaakte afspraken en de nadere uitwerking veel gevraagd wordt van de overlegpartners op lokaal niveau. Reden om hen royaal tijd te gunnen om tot keuzen en implementatie te komen. Partijen zijn dan ook van oordeel dat in een vroegtijdig stadium binnen de lokaal bestaande overlegstructuren het overleg gevoerd dient te worden, waarbij in ieder geval in eerste instantie over de hoofdlijnen in het GO gesproken moet worden. Daarbij zijn partijen van oordeel dat in nog sterkere mate dan in het algemeen al het geval is het bereiken van overeenstemming van wezenlijk belang is.

Karakter afspraken

In het onderhavige onderhandelaarsakkoord zijn afspraken gemaakt m.b.t. onderwerpen die in de CAR geregeld zijn, danwel in de UWO geregeld zijn (danwel in beide). Daarmee beogen partijen uitdrukkelijk niet te tornen aan de systematiek van CAR, UWO en lokaal domein zoals die zich in de afgelopen jaren ontwikkeld heeft. Wel zien partijen een zodanige samenhang tussen de wijzigingen op onderwerpen in de verschillende domeinen dat het logisch en verantwoord is om genoemde wijzigingen in een akkoord op te nemen.

In verband met genoemde samenhang zijn partijen dan ook van oordeel dat de afspraken die gemaakt zijn in het kader van de UWO ook van wezenlijk belang zijn voor gemeenten die zich niet bij de UWO hebben aangesloten. In het bijzonder denken partijen daarbij aan de afspraken die in het kader van flexibilisering gemaakt zijn en die een onmiskenbare samenhang hebben met de afspraken die terzake in het CAR overleg zijn gemaakt. Maar ook de andere afspraken zijn een uiting van noodzakelijke veranderingen en modernisering.

Partijen adviseren derhalve lokale overlegpartners - in gemeenten die zich niet bij de UWO hebben aangesloten - dringend om de wijzigingen van de UWO ook door te voeren in de betreffende bepalingen in de lokale rechtspositie regelingen.

Partijen zijn van oordeel dat in dat geval terzake geen lokaal overleg gevoerd hoeft te worden. Slechts indien een van de beide partijen aangeeft dat het overleg ondanks dit zwaarwegende LOGA-advies toch gevoerd dient te worden, is zulks uiteraard anders.

Overeenkomstige overwegingen leiden LOGA-partijen ertoe ook aan de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Den Haag - die zoals bekend niet aan alle bepalingen van de CAR gebonden zijn - dringend te adviseren ook de overige wijzigingen in CAR bepalingen in hun rechtspositieregeling over te nemen. Terzake hoeft dan evenmin overleg gevoerd te worden, uiteraard tenzij een van de lokale partijen aangeeft toch overleg te willen voeren.

In het akkoord zijn ook afspraken opgenomen m.b.t. onderwerpen die tot het lokale domein behoren. De genoemde afspraken dienen eveneens als een zwaarwegend LOGA-advies ten behoeve van het lokale overleg beschouwd te worden. Ook voor deze afspraken geldt dat lokaal overleg niet noodzakelijk is, uiteraard tenzij een van beide partijen daarom verzoekt.

III CONCRETE AFSPRAKEN

Partijen hebben concreet de volgende afspraken gemaakt. Voor zover deze afspraken leiden tot veranderingen in CAR of UWO of indien het aangelegenheden betreft die tot het lokale domein behoren is zulks bij de afspraken vermeld. De met deze wijzigingen corresponderende veranderingen in bepalingen

gen van CAR en UWO zullen nadat dit onderhandelaarsakkoord tot akkoord geworden is binnen een redelijke termijn naar de gemeenten gestuurd worden. Aldus kan de uitvoering zorgvuldig plaatshebben.

1. Salarismaatregelen

CAR Per 1 augustus 1995 worden de schaalbedragen met 1,25 % verhoogd. Op 1 augustus 1996 worden de schaalbedragen wederom met 1,25 % verhoogd. Verder zijn partijen een structurele eindejaarsuitkering in 1997 van 0,3% van het jaarsalaris overeengekomen (die doorwerking heeft naar de postactieven).

2. Lokale ruimte

Lokaal Partijen zijn overeengekomen dat er per 1 januari 1997 een lokale ruimte van 0,1% beschikbaar is. Invulling terzake is een lokale aangelegenheid.

3. Beloningsbeleid

CAR Per 1 april 1996 wordt een nieuwe, meer evenwichtig opgebouwde salarisstructuur ingevoerd. Dit als uitkomst van een half jaar intensief overleg tussen beide partijen. Partijen zullen binnen drie maanden met een uitgewerkt voorstel komen, dat gebaseerd is op de volgende uitgangspunten

- de wachtjaren in de schaal 1 tot en met 5 vervallen,
- de schaalmaxima worden met 0,5% of meer verhoogd;
- de aanvangssalarissen worden verlaagd;
- schaal 1 vangt aan op het minimumloon;
- evenwichtiger verschillen tussen de schaalmaxima en de onderkant van de schalen;
- invoering van een lokale keuzemogelijkheid voor toepassing van tussenschalen 10a en 11a.
- verbetering staffeling van de jeugdschalen;
- verlaging van de vakvolwassen leeftijd van 22 naar 21 jaar.

Over de wijze van conversie van de oude naar de nieuwe structuur zijn nadere afspraken gemaakt. Onderdeel daarvan is:

- dat het zittend personeel tenminste de huidige vooruitzichten in de huidige functie behoudt, hetgeen inhoudt dat bij herinschaling betrokkene geen negatieve gevolgen daarvan ondervindt.
- dat van overgang van personen die op het maximum staan naar het nieuw vastgestelde schaalmaximum eerst sprake zal zijn op 31 maart 1997 en pas daarna ook de overige herinschalingen gefaseerd ingevoerd worden.

In de hierbovengenoemde nadere uitwerking van de nieuwe salarisstructuur, worden de afspraken rond conversie verwerkt.

Lokaal Partijen wijzen erop dat per 1 januari 1994 de grenzen van de bezoldiging van de gemeentesecretaris zijn vervallen. Dit impliceert dat thans de bezoldiging van de secretarisfunctie in het algemeen wordt bepaald op grond van de zwaarte van de te verrichten taken c q functiewaardering. Dat kan leiden tot benutting van de schaal die tot genoemde datum in een aantal gemeenten, afhankelijk van het inwoneraantal, niet beschikbaar was voor deze of een andere functie. Overigens beogen partijen nadrukkelijk niet met de hiervoor genoemde overwegingen een opwaartse beweging tot stand te brengen in het lokale beloningsgebouw.

4. Arbeidsduur

4a) Arbeidsduurverkorting naar 36 uur

CAR Per 1 januari 1997 wordt een arbeidsduurverkorting ingevoerd,

zodanig dat een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur ontstaat bij een volledige aanstelling. Arbeidsduurverkortings wordt voor deeltijders naar rato toegepast. Tengevolge van genoemde arbeidsduurverkortings worden een groot aantal artikelen in de CAR technisch aangepast.

4b) Spaarvariant

CAR Om lokaal zoveel mogelijk invulling te kunnen geven aan de vormgeving van de ADV is de mogelijkheid gecreeerd om uren die ontstaan door ADV over langere tijd op te sparen en dan in een aaneengesloten periode op te nemen. Daarmee wordt tevens de mogelijkheid van een opfrisverlof geïntroduceerd, danwel een "ouderdomsverlof" voorafgaande aan het pensioen/VUT, danwel verlof voor zorgtaken of andere redenen

Deze "spaarvariant" heeft de volgende kenmerken:

Een spaarvorm van arbeidsduurverkortings is alleen mogelijk in overleg tussen werkgever en werknemer. Men sluit samen als het ware een "spaarcontract" af. Uitgaande van een voltijdsbetrekking kan het verschil in uren worden gespaard dat is gelegen tussen de gemiddelde arbeidsduur en de 40 uur (max. 4 uur per week). Deeltijders kunnen naar rato sparen. Maximaal kan gespaard worden tot een jaar vrije tijd is bereikt. Het wordt tevens mogelijk om tijdens een dienstverband meerdere malen te sparen en een verlofperiode op te nemen, zoals boven bedoeld.

In een nadere uitwerking worden afspraken vastgelegd over;

- de termijn waarover gespaard kan worden;
- situaties van ziekte tijdens de spaarperiode en gedurende de gespaarde periode,
- gevolgen van ontslag (op verzoek en niet op verzoek), arbeidsongeschiktheid en overlijden

Deze maatregel wordt ingevoerd per 1 januari 1997

4c) Arbeidsduur per dag

CAR Partijen hebben bevestigd dat in het algemeen de maximale arbeidsduur per dag 9 uur is. Er wordt echter een voorziening getroffen die het mogelijk maakt dat indien de bedrijfsvoering zulks noodzakelijk maakt 1 dag per week de arbeidsduur op 10 uur gesteld kan worden.

Deze maatregel wordt ingevoerd op 1 januari 1997

4d) Deeltijder

Lokaal De arbeidsduur van de deeltijder kan, indien hij daartoe verzoekt, weer op het oorspronkelijke niveau gebracht worden. Het bevoegd gezag kan slechts weigeren indien financieel-organisatorische belangen zich hiertegen verzetten

Deze maatregel wordt per 1 januari 1997 ingevoerd

4e) Vorm arbeidsduurverkortings en herbezetting

Lokaal De vormgeving van de arbeidsduurverkortings en de omvang en de vormgeving van herbezetting zijn lokale aangelegenheden die onderwerp van overleg zijn in het lokale GO.

4f) Bestaande afspraken rond ADV

Lokaal Verder hebben partijen afgesproken dat lokaal bestaande afspraken omtrent invulling van de eerdere ADV ronde van 40 naar 38 uur in beginsel komen te vervallen, teneinde nieuwe keuzen mogelijk te maken. Wel blijft het mogelijk om de bestaande vorm van arbeidsduurverkortings te herbevestigen en in te passen in de nu aan de orde zijnde arbeidsduurverkortings.

5) Bandbreedte feitelijke wekelijkse arbeidsduur

CAR De mogelijkheid wordt gecreeerd om lokaal van een feitelijke wekelijkse arbeidsduur gebruik te maken die zich beweegt binnen een bandbreedte ten opzichte van de gemiddelde arbeidsduur. Onafhankelijk van de mate waarin van deze bandbreedte gebruik gemaakt wordt, blijft het maandsalaris echter gebaseerd op een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

Voor voltijders (36 uur) is deze bandbreedte 6 uur, zodat de feitelijke wekelijkse arbeidsduur tussen de 30 en 42 uur kan worden vastgesteld.

Voor deeltijders die een aanstelling hebben van tussen de 24 (incl. 24 uur) en 36 uur is de bandbreedte ook vastgesteld op 6 uur; voor deeltijders met een aanstelling van tussen de 12 uur (incl. 12 uur) en 24 uur is de bandbreedte vastgesteld op 4 uur. Voor deeltijders met een aanstelling van minder dan 12 uur geldt een bandbreedte van 2 uur.

Indien van de mogelijkheden van de bandbreedte gebruik gemaakt wordt en daarmee de feitelijke arbeidsduur per week afwijkt van de arbeidsduur volgens de aanstelling, dient zulks tenminste een maand voor het begin van de betreffende week aan de ambtenaar te zijn meegedeeld.

Deze wijzigingen gaan per 1 januari 1997 in.

6) Verschuiving van werktijden

CAR Partijen zijn van oordeel dat bij de maatregelen waarmee een flexibilisering van de bedrijfsvoering mogelijk wordt, het uiterst noodzakelijk blijft dat de werknemer duidelijkheid behoudt over de voor hem geldende werktijden. Daartoe zullen partijen in de CAR opnemen dat bij de lokale regeling van werktijden tevens in acht genomen wordt dat de ambtenaar ruim van te voren van de werktijden op de hoogte moet zijn. Partijen achten een termijn van een maand het minimum.

Tevens zullen partijen de mogelijkheid creëren dat het bevoegd gezag kan besluiten tot een vergoeding als de werkzaamheden na vaststelling verschoven worden, anders dan op eigen verzoek van de ambtenaar (verschuivingstoelage).

Deze wijzigingen gaan in op 1 januari 1997.

UWO Partijen hebben besloten in de UWO een verschuivingstoelage te introduceren. Indien de werktijden van de ambtenaar zijn vastgelegd en desalniettemin worden deze, anders dan op eigen verzoek van de ambtenaar, verschoven, dan heeft de ambtenaar recht op een verschuivingstoelage:

- in de periode tussen een maand en 72 uur voor aanvang, tenzij het dienstbelang tot de verschuiving noodzaakte;
- indien binnen 72 uur verschoven wordt.

De hoogte van de verschuivingstoelage is 25% van het uurloon, per verschoven uur.

Deze maatregelen gaan in per 1 januari 1997.

7) Overwerkvergoeding

7a) Overwerkberekening per week

CAR De overwerkregeling in de CAR wordt zodanig aangepast dat ten behoeve van het bepalen van de vergoeding het aantal uren niet meer per dag maar per week wordt berekend en gekoppeld wordt aan het in dienstopdracht meer werken dan de te voren vastgestelde feitelijke wekelijkse arbeidsduur.

Deze wijziging gaat per 1 januari 1997 in

7b) Drempel

UWO De overwerkregeling in de UWO wordt zodanig aangepast dat pas indien en voorzover in dienst opdracht meer dan 2 uur boven de vastgestelde wekelijkse arbeidsduur gewerkt is recht op overwerktoeslag ontstaat.
Hoe deze "drempel" wordt toegepast zal nader door partijen worden uitgewerkt, waarbij ondermeer geldt dat overuren die op zaterdag of zondag zijn verricht voor de bepaling van de drempel niet meetellen.

Deze maatregel gaat in op 1 januari 1997

7c) Overwerk bij consignatiedienst

Lokaal Partijen adviseren per 1 januari 1997 de vormgeving van oproep-, wacht-, waak- of andere consignatiediensten zodanig te kiezen dat als daadwerkelijk gewerkt moet worden de hierboven onder 7b genoemde drempel niet toegepast wordt

8) Toelage onregelmatige dienst

CAR Partijen zijn overeengekomen een regeling op te nemen waardoor het mogelijk wordt eenmalig per week een aaneengesloten periode van 3 uur in de week aan te wijzen - buiten de periode van 08.00 tot 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag - waarop geen aanspraak op toeslag ontstaat, indien niet langer dan in die aangewezen periode op uren buiten maandag tot en met vrijdag 08.00 tot 18.00 uur gewerkt wordt.

Deze wijziging gaat per 1 januari 1997 in.

9) Deeltijd

CAR Partijen hebben afgesproken in de CAR vast te leggen dat een ambtenaar het recht heeft om in deeltijd te gaan werken, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.

Deze wijziging gaat per 1 april 1996 in.

10) Seniorenbeleid

CAR De seniorenmaatregel voor ambtenaren van 56 jaar en ouder wordt zodanig gewijzigd dat voor nieuwe gevallen - indien van de regeling gebruik gemaakt wordt - de bezoldiging teruggebracht wordt naar 90% van de oorspronkelijke bezoldiging

Partijen zijn verder overeengekomen dat naast een volledige pre-VUT op 60 jarige leeftijd ook een deeltijd VUT mogelijk wordt. Het gaat hierbij om de helft van de oorspronkelijke arbeidsduur. Tenminste moet een werktijd van 7,6 uur per week overblijven. De totale bezoldiging - over te werken en "VUT" uren - bedraagt 95%.

Deze wijzigingen gaan per 1 april 1996 in.

Partijen hebben afgesproken dat indien de centrale VUT-aanspraken verminderd worden, of gesectoraliseerd worden met een taakstelling, overleg gevoerd wordt over aanpassing van de gemeentelijke seniorenregelingen, waarbij een zeer belangrijk aandachtspunt is de omvang van het gemeentelijk deel in de totale seniorenregeling.

11) Vakantieopbouw tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid

UWO De regeling opbouw van het vakantieverlof tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zodanig gewijzigd dat deze slechts geschiedt over de laatste zes maanden voorafgaande aan herstel of het einde van de dienstbetrekking bij arbeidsongeschiktheid.

Deze maatregel gaat in op 1 april 1996

12) Verlof

12 a) Vakantieverlof

CAR Partijen hebben afgesproken gedurende de periode 1 januari 1997 tot en met 31 december 1998 het jaarlijkse vakantieverlof met een dag terug te brengen.

12 b) Leeftijdsverlofdagen

Lokaal Partijen adviseren het lokale overleg m.i.v. 1 januari 1997 2 leeftijdsverlofdagen te laten vervallen voor nieuw indiensttredend personeel.
Tevens adviseren zij lokaal een regeling te maken die het uitbetalen van maximaal 3 leeftijdsverlofdagen mogelijk maakt, indien vanuit zwaarwegend financieel-organisatorisch oogpunt daartegen geen beletselen bestaan

13) Schadevergoedingsregeling aan eigen auto bij dienstreis

UWO Er wordt een regeling opgenomen die ertoe strekt dat geen aanspraak op vergoeding van de schade aan eigen auto bij dienstreis ontstaat indien

- er sprake is van aan opzet of aan bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid;
- of er meer dan 10 000 kilometers op jaarbasis vergoed worden met een bedrag dat gelijk of hoger is dan het belastingvrije bedrag per kilometer, omdat dan een vergoeding voor schade geacht wordt te zijn begrepen in de kilometervergoeding.

Deze maatregel gaat in op 1 april 1996

14) Uitbreiding bevoegdheden "kleine" OR

UWO Partijen zijn overeengekomen de regels die krachtens art 35 a van de WOR niet van toepassing zijn op zgn. 35-100 ondernemingen ook van toepassing te verklaren op deze 35-100 ondernemingen

15) Wijzigingen van technische aard

CAR/UWO Partijen hebben verder besloten dat in CAR en UWO enige wijzigingen van technische en tekstuele aard worden verwerkt, die het karakter van "reparatie" hebben. Partijen werken deze nog nader uit

Deze wijzigingen gaan in op 1 april 1996

IV STUDIES

Functioneel leeftijdsontslag

Partijen gaan verkennen op welke wijze een overstap van FLO naar VUT mogelijk gemaakt kan worden, met als oogmerk - indien partijen daarmee in kunnen stemmen - deze overstap met ingang van 1 juli 1996 te realiseren. In eerste instantie richt de verkenning zich op functies waarbij de FLO leeftijd is gesteld op 55 jaar.
Tijdens de verkenning moet in ieder geval bezien worden hoe de overstap kan

verlopen zonder dat deze financiële gevolgen voor de betreffende werknemers heeft en hoe kan worden gegarandeerd dat bij een wijziging van de VUT-regeling de overeengekomen voorwaarden voor inactiviteit gehandhaafd blijven (herleving).

Effecten ADV en flexibilisering

Partijen hebben afgesproken gezamenlijk een onderzoek te zullen verrichten naar de effecten van de in dit akkoord afgesproken maatregelen met betrekking tot arbeidsduurverkortening en flexibilisering

Evaluatie overleg sector gemeenten

Partijen hebben afgesproken de werking van de gelaagde overlegstructuur in de sector gemeenten gezamenlijk te evalueren, waarbij ondermeer betrokken zullen worden:

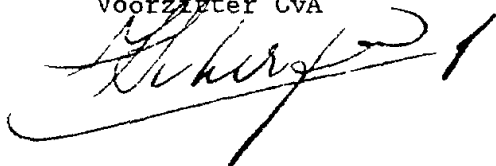
- de verhouding tot en de verdeling van onderwerpen over de verschillende overlegniveau's binnen de sector;
- de doelmatigheid van het instrument "LOGA-advies", onder meer in verhouding tot het instrument "aanbeveling" zoals in de oude overlegstructuur bestond

V UITWERKING ARBEIDSDUURVERKORTING EN FLEXIBILISERING.

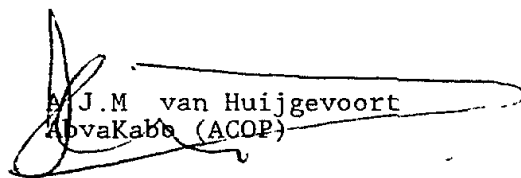
Verder hebben partijen afgesproken een LOGA-advies samen te stellen dat de strekking heeft lokale partijen handreikingen te bieden bij de implementatie en toepassing van de in het LOGA afgesproken veranderingen. Hierbij gaat het vooral om de afspraken die in het kader van arbeidsduurverkortening en flexibilisering zijn gemaakt. Omdat deze afspraken per 1 januari 1997 ingaan streven partijen ernaar om genoemd advies begin 1996 naar de gemeenten te versturen, zodat bij de implementatie met dit advies rekening gehouden kan worden.

Utrecht, 29 september 1995

H. Scherf
Voorzitter CvA



J.M. van Huijgevoort
AbvaKabo (ACOP)



B.J.P. Kokx
NOVON (AC)

J.J. Bouw
CFO (CCOOP)

F.G.J. Kuper
CMHF

