

onderhandelaarsakkoord SBF55

Aanvullende afspraken SB 55

In overeenstemming met artikel 4 van, en in aanvulling op het akkoord dat de vakbonden met de minister voor Wonen en Rijksdienst hebben afgesloten, over een nieuwe regeling substantieel bezwarende functies van 26 juni 2014 (“uitvoeringsakkoord”) wensen de partijen voor de medewerkers in de functies van inspecteur vlieger bij de ILT en VTS-operator bij Rijkswaterstaat van het ministerie van Infrastructuur en Milieu werkzaam, aanvullende afspraken te maken. Partijen komen daarom specifiek het volgende overeen:

Overgangsregeling

Als basis voor de overgangsregeling is het bovengenoemde uitvoeringsakkoord genomen. Daarnaast zijn partijen de volgende uitgangspunten overeengekomen:

- aanvullende bepalingen van de overgangsregeling zijn eenvoudig en in lijn met het uitvoeringsakkoord.
- De overgangsregeling doet recht aan de leeftijd van de betrokken medewerkers en het aantal dienstjaren dat zij in de SB-functie hebben verbleven.
- Er wordt rekening gehouden met enkele bijzondere omstandigheden.

Kerngedachte van de overgangsregeling is dat vanaf [ingangsdatum]] de betrokken medewerkers integraal onder het uitvoeringsakkoord gaan vallen en dat zij daarnaast een “rugzak” - te bepalen op peildatum 1 april 2015 op basis van leeftijd en ononderbroken doorgebrachte jaren in een SB-functie (SB-dienstjaren) – hebben opgebouwd. De opgebouwde rechten zijn in de onderstaande transitietabel aangegeven als maanden uitkeringsduur.

Transitietabel

SB-Dienstjaren	0 tot 5	5 tot 10	10 tot 15	15 tot 20	20 of meer
Leeftijd op					
1 april 2015					
55	90	90	90	90	90
54	85	87	89	90	90
53	80	82	85	89	90
52	75	77	80	86	90
51	70	72	74	80	84
50	65	66	68	70	76

SB-Dienstjaren	0 tot 5	5 tot 10	10 tot 15	15 tot 20	20 of meer
49		56	60	64	66
48		50	54	58	62
47		44	48	52	56
46		38	42	46	50
45		32	36	40	44
44		26	30	34	38
43		20	24	28	32
42		17	19	22	25
41		14	16	20	24
40		13	15	18	22
39		12	14	16	20
38		11	13	15	17
37		10	11	12	14
36		9	10	12	14
35		8	10	12	14
34		8	10	12	14
33		8	10	12	14
32		8	10	12	14
31		8	10	12	14
30		8	10	12	14
29		8	10	12	14
28		8	10	12	14

De volgende bepalingen zijn van belang voor het vaststellen van de uitkeringsduur:

Transitietabel

- De definitie van SB-dienstjaren is: de ononderbroken jaren die in een SB-functie tot aan het moment van de peildatum zijn doorgebracht;
- Het aantal SB-dienstjaren dat is opgebouwd gaat lopen vanaf het moment dat de betrokken medewerker in een SB-functie is aangesteld;

- De eerder doorgebrachte jaren in een substantieel bezwarende -functie elders (denk hierbij aan de brandweer en defensie) worden bij de bepaling van de SB-dienstjaren meegenomen, indien de voorafgaande substantieel bezwarende functie en de huidige SB-functie ononderbroken op elkaar aansluiten;
- De medewerker ontvangt van het bevoegd gezag een brief waarin de op de peildatum bij hem bekende relevante gegevens staan (leeftijd, functie, schaalniveau, bezoldiging en SB-dienstjaren);
- De totale duur van de SB-uitkering wordt bepaald door de uitkeringsduur van de transitietabel en de tabel in het uitvoeringsakkoord bij elkaar op te tellen. De hoogte van de uitkering over de transitietabel bedraagt 75 % van de bruto bezoldiging. De hoogte van de uitkering over de uitvoeringstabel bedraagt 80 %;

Uitvoeringstabel

Geboortjaar	Uitkeringsduur
1959, 1960	30 maanden
1961, 1962	29 maanden
1963	28 maanden
1964	27 maanden
1965 e.v.	26 maanden

- Voor medewerkers die inmiddels het ontslag hebben aangevraagd en voor 1 oktober 2015 uit zouden treden en hun beslissing hebben gebaseerd op basis van de oude SB55+ regeling, bestaat de mogelijkheid om hun besluit te herzien op basis van deze huidige overgangsregeling;
- Voor medewerkers die gebruik willen maken van de mogelijkheid in de huidige SB regeling om in deeltijd door te blijven werken geldt het volgende. Voor het gedeelte van de aanstelling waarop de medewerker doorwerkt is de huidige SB regeling die in werking is getreden op 1 april 2015 van toepassing. Wat betreft het deeltijdontslag wordt de uitkeringsduur op basis van de transitietabel bepaald als hierboven is aangegeven. Naar rato wordt het aantal maanden uitkeringsduur aangewend om het deeltijdontslag te faciliteren. Het overige deel wordt uitgekeerd met toepassing van de afkoopregeling van deze regeling.

Vervallen van aanmerking als SB-functie

Voor de medewerker in een SB-functie waarvan de aanmerking als SB-functie vervalt, geldt het volgende. De uitkeringsduur van de transitietabel (rugzak) blijft onveranderd. Daarnaast moet worden bepaald hoeveel jaren de medewerker op het moment van het vervallen van de status ononderbroken in de SB-functie heeft

doorgebracht. Dit aantal jaren (SB-dienstjaren) moet worden vermenigvuldigd met 1 maand, met een maximum van de duur van de nieuwe SB-uitkering op basis van de uitvoeringstabel. De totale uitkeringsduur wordt bepaald door deze getallen bij elkaar op te tellen. Voor het aantal maanden op grond van de uitvoeringstabel gelden de volgende cumulatieve voorwaarden:

- De werknemer heeft een aaneengesloten diensttijd van minimaal 5 jaar in een SB-functie op de dag dat de aanmerking vervalt;
- De werknemer is maximaal 10 jaar verwijderd van het eerste moment dat het ABP-pensioen in kan gaan of de werknemer is minimaal 15 jaar in een SB-functie werkzaam geweest (heeft minimaal 15 SB-dienstjaren);
- De werknemer moet tot zijn uittreden werkzaam blijven in zijn voormalige SB-functie.

In geval van krimp / vervallen van de functie als gevolg van reorganisatie

- Met betrekking tot het bovenstaande maken partijen nog de navolgende specifieke afspraken;
- De verplichte VWNW-kandidaat behoudt zijn aanspraken ten aanzien van de SB-regeling bij het bereiken van de SB-gerechtigde leeftijd gedurende het verplichte begeleidingstraject VWNW of bij herplaatsing in een SB-functie voor het einde van dat traject. Het verplichte begeleidingstraject van de VWNW-kandidaat telt niet mee voor de berekening van de diensttijd van vijf jaar en geldt niet als onderbreking van de aaneengesloten diensttijd volgens artikel 97, tweede lid, van het ARAR;
- De medewerker in een SB-functie kan verzoeken om binnen 18 maanden na de start van het verplichte begeleidingstraject VWNW van de SBF-regeling gebruik te maken. De medewerker wordt in dit geval tot aan moment dat het SB-ontslag wordt verleend (maximaal 18 maanden) geplaatst in een mobiliteitsafdeling, van waaruit de medewerker op verschillende plaatsen en voor verschillende werkzaamheden (binnen of buiten respectievelijk ILT dan wel Rijkswaterstaat) kunnen worden ingezet. Het bevoegd gezag biedt hen geen passende functie aan;
- Met betrekking tot het begrip passende functie wordt aansluiting gezocht bij het VWNW-beleid. Tevens wordt bepaald dat het plaatsingsbereik in de eerste zes maanden zich beperkt tot SB-functies, tenzij de medewerker anders aangeeft.

Afkoop transitietabel

- Medewerkers kunnen besluiten tot een eenmalige afkoop van hun recht uit de transitietabel, ongeacht de status van de SB functie;

- De afkoop betreft maximaal 24 maanden, een eventueel surplus aan maanden waar een recht op zou bestaan vanuit de transitietabel vervalt dan;
- Deze afkoop dient de medewerker expliciet en uiterlijk 1 oktober 2015 aan te vragen bij het bevoegd gezag;
- De hoogte van de afkoop is als volgt bepaald: De leeftijdsgroep tot en met 35 jaar krijgt 100% van de bruto-uitkeringshoogte van het aantal maanden waar recht op bestaat, de leeftijdsgroep van 36 tot en met 40 jaar krijgt 66% van de uitkeringshoogte, de medewerkers boven 40 jaar krijgen 33% van de uitkeringshoogte;
- Medewerkers jonger dan 50 jaar met 0 tot 5 dienstjaren krijgen een eenmalige afkoop ter grootte van € 5000,- bruto.

AOW-compensatie

AOW-compensatie wordt verstrekt op aanvraag aan degene die voor [ingangsdatum overgangsregeling] op basis van de SB55 regeling een uitkering ontvangt en ook aan diegene die al pensioen geniet vanuit de SB uitkering en een AOW-gat heeft. De compensatie bedraagt de hoogte van hetgeen aan AOW wordt gemist en is bedoeld om de negatieve financiële gevolgen van het ontbreken van de AOW-uitkering te ondervangen.

Slotopmerkingen

In situaties waar de toepassing van deze regeling tot onbillijke uitkomsten leidt voor de ambtenaar, kan het bevoegd gezag hiervan afwijken.

Gezond Langer doorwerken

In het onderhandelaarsakkoord cao Rijk 2005-2006 zijn afspraken gemaakt om de noodzaak tot vroegtijdige uittreding te verminderen. Afgesproken is dat partijen via twee wegen zullen werken: inzetten op het bevorderen van het gezond, fit en weerbaar kunnen werken, en inzetten op een mogelijke "tweede " carrière van de medewerkers.

Gezond, fit en weerbaar kunnen werken.

Er is veel geïnvesteerd in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van VTS-operator. De afgelopen tien jaar hebben we een ontwikkeling gezien waar het "oude" radarbeeld is getransformeerd naar een stabiel kaartbeeld op de monitor.

Het flikkerende groene scherm heeft plaats gemaakt voor een scherm met een digitale kaart, waarop de diverse schepen met hun actuele posities worden geprojecteerd. De juiste positie, vaarrichting en andere gegevens van een schip zijn met een muisklik op te halen.

Digitaal is steeds meer informatie te ontsluiten die ook geïntegreerd in de beeldschermen van de VTS-operator kan worden verwerkt. Dit beperkt het aantal handelingen en geeft veel sneller een actueel beeld.

Systemen die dit mogelijk maken zijn o.a. AIS (Automatic Identification System), IVS'90 (binnenkort opgevolgd door VOS traject I zie hieronder). Bics (Binnenvaart informatie en communicatiesysteem) werkt vooralsnog alleen langs de Rijn. Dit

systeem geeft reis- en ladinggegevens en voedt systemen als IVS'90. Een schipper die zijn reis aanmeldt via Bics voldoet ook aan de meldingsplicht.

Het project Realisatie VOS is opgesplitst in twee trajecten. In Traject I worden reis- en ladinggegevens gecombineerd met actuele positiegegevens van schepen afkomstig van AIS. Dit verbetert de kwaliteit van de prognoses van de aankomsttijden van vaartuigen bij sluizen, bruggen en verkeersposten. VOS vervangt het huidige systeem voor ondersteuning van verkeersmanagement op de vaarwegen IVS90.

In Traject II wordt er gewerkt aan een automatische sluis- en brugplanning en wordt een nieuwe gebruikersinterface ontwikkeld. Dit alles dient er toe om de werkzaamheden van de operator maximaal te ondersteunen en de intensiteit van met name het radarwerk te beperken.

In 2011 is door TNO het rapport "werkbelastingonderzoek naar natte verkeersleider RWS" opgeleverd, waarin de werkbelasting op 3 verkeersposten is onderzocht. De aanbevelingen uit dit onderzoek zijn overgenomen later getoetst in een tweede onderzoek bij alle verkeersposten binnen RWS.

Dit laatste onderzoek is met hulp van TNO in 2014 opgeleverd. Daarbij is geconstateerd dat er een divers beeld is bij de posten. De belastbaarheid is bij een aantal posten al flink teruggedrongen door te werken met structurele pauzes en het doorvoeren van afwisselende activiteiten naast het beeldscherm (radar)werk. Maar over alle posten was dit nog niet het beeld. De aanbevelingen richten zich dan ook voor het vervolg met name op een afwisseling van de werkzaamheden, in die zin dat de verkeer begeleidende werkzaamheden per dienst maximaal 6 uur worden uitgevoerd en dat de overige tijd wordt besteed aan andere werkzaamheden. Hierbij wordt gedacht aan een koppeling van de VTS werkzaamheden aan die van Operationeel Netwerk Management (ONM). Binnen deze werkzaamheden vallen zaken als IVS, meldpost taken en informatie aan de scheepvaart op een ander niveau dan verkeersbegeleiding. (planning/openingstijden bruggen en sluizen e.d.)

Momenteel wordt onderzocht hoe deze nieuwe manier van werken kan worden geïmplementeerd, in combinatie met het verder verbeteren van de technische hulpmiddelen.

Een andere mogelijkheid is om de diensten in te korten tot zes uur. In plaats van drie diensten van 8 uur dienen er dan vier diensten van zes uur te worden gedraaid in een 24 uurrooster.

Specifiek hierbij dient gekeken te worden wat dit voor consequenties heeft voor de roosters en de versoberingsdoelstelling die de politiek ons heeft opgelegd.

De verdere uitwerking van dit traject moet gaan leiden tot het gezonder langer door kunnen werken in de functie van VTS operator. Hier zal voortvarend invulling aan worden gegeven waarbij we in het overleg met het DGO de voortgang zullen bespreken met een frequentie van 1 x per half jaar.

"tweede" carrière.

Voor de doelgroep zal voorts een specifiek loopbaanbeleid worden aangeboden, in aanvulling op de loopbaanpaden die reeds eerder voor deze doelgroep zijn uitgewerkt.

Uitgangspunten zijn hierbij geweest:

- Inschaling in schaal 8;
- Relevante nautische ervaring;
- MBO niveau;
- De bij het functieprofiel behorende competenties.

De functie van VTS operator is binnen de nautische operationele functies de hoogst haalbare functie. Andere functies zijn operator, gezagvoerder of mobiel verkeersleider. Deze functies hebben een lager schaalniveau.

Buiten de nautische sector is gekeken naar functies binnen de droge verkeerscentrales en in de districten.

Op basis van het onderzoek worden de volgende mogelijkheden beschikbaar gesteld.

Betrokkenen krijgen de reële mogelijkheid om op vrijwillige basis perspectiefvol van functie of baan te veranderen. Voor zover dat functies zijn binnen het bereik van de sector Rijk krijgen medewerkers voorrang bij het verwerven van die functies. Er zal een goede balans worden gevonden tussen het stimuleren, faciliteren en niet-vrijblijvend omgaan met loopbaanverandering.

Om dit te bereiken worden de maatregelen uit ons mobiliteitsbeleid ruimhartig toegepast. Hierbij wordt o.a. bedoeld op:

- Gerichte opleidingen
- Interne en externe stages
- Uitwisseling met partners (Havens)
- Loopbaanadviseur specifiek voor deze groep

Daarnaast wordt gedacht aan het creëren en invoeren van een afbouwende gewenningstoelage bij overstap naar andersoortige functie, wanneer betrokken medewerkers hun toelage onregelmatige dienst zouden verliezen. Deze maatregel zal in overleg met het DGO worden gecreëerd.

Den Haag, 2015

De Secretaris-Generaal van Infrastructuur en Milieu

Drs. S. Riedstra

Vertegenwoordiger FNV Overheid

M. Bleijerveld

Vertegenwoordiger Ambtenarencentrum

P. Wulms

Vertegenwoordiger CNV Overheid

L. Schueler

Vertegenwoordiger CMHF

J. Hut