

Onderhandelingsakkoord Cao sector Gemeenten 2005-2007 6 december 2005

1. Inleiding

Op 6 december 2005 hebben het College voor Arbeidszaken van de VNG enerzijds, en de vakbonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF anderzijds, een onderhandelingsakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Dit akkoord loopt van 1 december 2005 tot 1 juni 2007.

Alle financiële middelen die gemeenten ter beschikking hebben voor extra arbeidsvoorwaarden komen tot uitdrukking in dit akkoord. Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders is aangegeven.

Voorzover een wijziging in de CAR-UWO noodzakelijk is, moet deze, zodra partijen over de tekst van de wijziging overeenstemming hebben bereikt, door gemeenten (eventueel met terugwerkende kracht) tot datum van de inwerkingtreding van de afspraak worden vastgesteld.

2. Akkoord is van toepassing op de G4

De G4 hebben zich voor de looptijd van dit akkoord gecommitteerd aan het onderhandelingsakkoord. Het akkoord is derhalve op alle onderdelen bindend voor de G4. Alle afspraken zullen worden vertaald in de lokale rechtspositieregeling van de vier grootste steden.

3. Salarisontwikkeling

Salarissen

De salarissen worden per 1 februari 2006 verhoogd met 1,6 %. Per 1 februari 2007 worden de salarissen met 0,8% verhoogd. Deze salarisverhogingen werken conform de regels van het ABP door naar de postactieven.

Minimum vakantietoelage

Partijen zijn overeengekomen dat het onderscheid in de minimum vakantietoelage voor ambtenaren jonger dan 21 jaar en ambtenaren van 21 jaar en ouder per 1 januari 2006 komt te vervallen. Vanaf die datum geldt de minimum vakantietoelage zoals die is vastgelegd in artikel 6:3 tweede lid onder a voor alle gemeenteambtenaren. De minimum vakantietoelage bedraagt € 136,42. Per 1 februari 2006 bedraagt de minimum vakantietoelage € 138,60 per maand. Per 1 februari 2007 bedraagt de minimum vakantietoelage € 139,71 per maand.

4. Hervorming Functioneel Leeftijdsontslag

Partijen constateren dat wijziging van de 'uitkering functioneel leeftijdsontslag' (FLO) om een aantal redenen noodzakelijk is geworden (zie bijlage). Partijen hebben daarom besloten per 1 januari 2006 het huidige functioneel leeftijdsontslag te herzien en een nieuw stelsel in te voeren voor werknemers in bepaalde zware beroepen. Partijen hanteren daarbij als uitgangspunt de systematiek zoals deze is neergelegd in de bijlage bij dit onderhandelaarsakkoord. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen medewerkers in bezwarende beroepen bij brandweer en ambulance enerzijds en bij het gemeentelijk stadsvervoer anderzijds.

Kernpunten van het nieuwe stelsel voor brandweer- en ambulancepersoneel zijn loopbaanbeleid en de facilitairen daarvan en het toekennen van een persoonlijk budget aan medewerkers in de huidige FLO-functies. Dit persoonlijk budget kan de werknemer inzetten voor de opbouw van extra ouderdomspensioen of levensloop. Het nieuwe stelsel heeft daardoor als voordeel dat mensen rechten kunnen opbouwen en meenemen indien zij overstappen naar een andere, minder belastende functie. Dit is bij het huidige FLO-stelsel niet het geval. Naast het nieuwe stelsel wordt een overgangsregeling getroffen voor het zittende personeel. Voor medewerkers van het gemeentelijk vervoersbedrijf is afgesproken dat partijen vóór 1 juli 2006 nadere afspraken maken.

5. Gemeentelijke levensloopregeling

5.1 Inleiding

Per 1 januari 2006 is de levensloopregeling van kracht. Hiermee kunnen werknemers sparen om tijdens hun werkzame leven periodes van onbetaald verlof te kunnen financieren. Er kan worden gespaard door geld in te leggen op een levensloprekening. De levensloopregeling wordt fiscaal gefacilieerd door de rijksoverheid.

Partijen hechten belang aan een goede invulling van de wettelijke levensloopregeling. Zij zien hierin de mogelijkheid voor medewerkers om een goede balans aan te brengen tussen werk en privé gedurende hun gehele loopbaan. Daarom zijn partijen in aansluiting op deze wettelijke regeling overeengekomen om per 1 januari 2006 de gemeentelijke levensloopregeling in te voeren. De gemeentelijke werkgever draagt daarnaast ook in de toekomst bij aan verlof voor zorgtaken.

Naast de invoering van de wettelijke levensloopregeling is er tevens de omstandigheid dat de FPU vanaf 1 januari 2006 niet meer bestaat. Op 5 juli 2005 hebben sociale partners in de Pensioenkamer een akkoord op hoofdlijnen bereikt, het zogenaamde hoofdlijnenakkoord. Dit akkoord houdt in dat de FPU komt te vervallen. Daarvoor in de plaats zullen deelnemers meer ouderdomspensioen opbouwen dat vervolgens vanaf 60 jaar kan worden opgenomen. In het hoofdlijnenakkoord is overgangsrecht overeengekomen voor medewerkers die zijn geboren vóór 1950. Deze groep kan nog gebruik maken van een algemene FPU-achtige regeling van het ABP. Voorwaarde hierbij is dat ze op 1 april 1997 ABP-deelnemer waren en dat sindsdien zijn gebleven. Er is dus gekozen voor een afbouwperiode van 9 jaar. Onderdeel van het

hoofdlijnenakkoord is tevens dat er vanaf 2006 0,8% van het jaarsalaris sectoraal beschikbaar komt voor medewerkers die zijn geboren na 1949. Partijen zijn overeengekomen deze middelen in te zetten voor de gemeentelijke levensloopregeling.

Door het vervallen van de FPU per 1 januari 2006 als gevolg van het hoofdlijnenakkoord komt ook de FPU-Gemeenten per 1 januari 2006 te vervallen (behoudens de overgangsregeling tot 1 juli 2006 die LOGA partijen in de CAO 2004-2005 zijn overeengekomen). De vrijkomende middelen zullen op de manier zoals overeengekomen in dit akkoord worden aangewend voor de levensloopregeling en voor overgangsrecht. Het overgangsrecht zal gaan gelden voor medewerkers die zijn geboren vóór 1950. De bijdrage in de levensloopregeling zal gaan gelden voor medewerkers die zijn geboren na 1949¹.

Partijen komen voor 1 juli 2006 tot een nadere uitwerking van de gemeentelijke levensloopregeling.

5.2 Levensloopbijdrage

Partijen zien de levensloopregeling als een goed instrument om medewerkers te ondersteunen in de balans tussen werk en privé gedurende hun werkende leven. Om de start van de levensloopregeling te markeren zijn partijen overeengekomen dat de gemeenteambtenaar die is geboren na 1949 vanaf 2006 recht heeft op een structurele levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem geldende salaris op jaarbasis met een bodembedrag van € 400. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De ambtenaar bouwt per maand dat hij in dienst is de levensloopbijdrage op. De bijdrage komt eenmaal per kalenderjaar in de maand juli tot uitbetaling. De levensloopbijdrage vormt geen grondslag voor de vakantietoelage, de eindejaarsbijdrage en overige toelagen.

5.3 Pensioenopbouw

Op dit moment hebben sociale partners in de Pensioenkamer nog geen besluit genomen over de vraag of de werkgeversbijdrage in de levensloop pensioengevend is. Bij de levensloopbijdrage zoals verwoord in de vorige paragraaf is voornamelijk uitgegaan van pensioenopbouw over deze bijdrage. Wanneer door sociale partners in de Pensioenkamer wordt besloten dat over de levensloopbijdrage geen pensioen wordt opgebouwd zal de levensloopbijdrage worden verhoogd. De ruimte die is gereserveerd voor de pensioenopbouw komt dan beschikbaar voor levensloopbijdrage.

5.4 FPU Gemeenten/levensloop

De FPU Gemeenten komt per 1 januari 2006 te vervallen. LOGA partijen zijn in de CAO 2004-2005 echter overeengekomen dat bij wijze van overgang de FPU Gemeenten tenminste nog tot 1 juli 2006 van kracht blijft. Partijen zijn hierbij wel een aantal fiscaal noodzakelijke aanpassingen overeengekomen. Deze hebben geen nadelige gevolgen voor de werknemer en nagenoeg niet voor de werkgever.

¹ Deze levensloopbijdrage wordt tevens uitgekeerd aan gemeenteambtenaren die zijn geboren vóór 1950 maar geen ABP-deelnemer waren op 1 april 1997. Op deze groep is het overgangsrecht niet van toepassing.

In dit CAO-akkoord (CAO 2005-2007) zijn partijen overeengekomen dat de werkgever jaarlijks een levensloopbijdrage uitkeert aan gemeenteambtenaren die zijn geboren na 1949² en aan gemeenteambtenaren die zijn geboren vóór 1950 maar geen ABP-deelnemer waren op 1 april 1997. Dit komt in de plaats van de FPU Gemeenten.

Overgangsrecht

Voor de medewerkers die zijn geboren vóór 1950, zijn LOGA-partijen overgangsrecht overeengekomen. Voorwaarde hierbij is dat ze op 1 april 1997 ABP-deelnemer waren en dat sindsdien zijn gebleven.

Partijen zijn overeengekomen de aanvullingspercentages van de werkgever, bovenop de bovensectorale FPU die voor die categorie medewerkers is blijven bestaan in het hoofdlijnenakkoord, te verminderen naar mate men jonger is. De volgende tabel geeft de aanvullingspercentages van de overgangsregeling op spilleeftijd³.

Leeftijd werknemer op 31 december 2005	Aanvullingspercentage overgangsregeling bij uittreden op spilleeftijd
61 jaar of ouder	16%
60 jaar	14%
59 jaar	11,3%
58 jaar	9,4%
57 jaar	8%
56 jaar	6,9%

Indien de betrokken medewerker op een ander moment dan de spilleeftijd uit het hoofdlijnenakkoord uittreedt, wordt de aanvulling van de werkgever actuariel herrekend⁴. Bij eerdere uittreding zal de aanvulling van de werkgever lager zijn, bij latere uittreding hoger.

5.5 Ouderschapsverlof

Als onderdeel van de wetgeving betreffende de levensloopregeling komt per 1 januari 2006 de afdrachtvermindering ouderschapsverlof te vervallen. Werknemers die ouderschapsverlof genieten kunnen voorts een fiscale tegemoetkoming krijgen indien zij deelnemen aan de levensloopregeling⁵. Wanneer volledig gebruik wordt gemaakt van deze fiscale tegemoetkoming wordt de regeling betaald ouderschapsverlof anderhalf

² De levensloopbijdrage geldt niet voor diegenen die in 2005 55 jaar zijn geworden en met deeltijd FPU zijn gegaan. Zij genieten immers nog de oude FPU-regeling met gemeentelijke aanvulling.

³ Conform het hoofdlijnenakkoord is de spilleeftijd voor deelnemers die zijn geboren vóór of op 1 april 1947 61 jaar en twee maanden. Voor deelnemers die zijn geboren na 1 april 1947 is de spilleeftijd 62 jaar en drie maanden.

⁴ Met de actuariële herrekening van de aanvulling van de werkgever wordt voldaan aan de eisen die zijn gesteld om gebruik te kunnen maken van het fiscaal overgangsrecht uit de VPL-wetgeving (motie Vendrik).

⁵ Een werknemer hoeft maar een euro te storten op zijn levensloprekening om in aanmerking te komen voor de fiscale tegemoetkoming bij ouderschapsverlof. De fiscale tegemoetkoming bedraagt € 29,19 per opgenomendag ouderschapsverlof.

keer zo duur voor werkgevers⁶. In het licht van bovenstaande zijn partijen overeengekomen de ouderschapsverlofregeling per 1 januari 2006 te wijzigen. Over de uren dat ouderschapsverlof wordt genoten vult de werkgever vanaf 1 januari 2006 boven op de fiscale tegemoetkoming het inkomen aan tot een niveau van 50% van de bezoldiging. Hiermee wordt tevens aangesloten bij de systematiek van kortdurend zorgverlof zoals opgenomen in de CAR-UWO en de afspraak over langdurend zorgverlof zoals verwoord in dit akkoord. Om ouderschapsverlof ook voor de lagere inkomenscategorieën toegankelijk te houden, zijn partijen overeengekomen dat er een staffeling naar inkomensniveau blijft bestaan: voor de lagere inkomens geldt een hoger doorbetalingpercentage dan voor de hogere inkomens.

De doorbetalingpercentages komen er per 1 januari 2006 als volgt uit te zien:

Schaal 1	90%
Schaal 2	85%
Schaal 3	80%
Schaal 4	70%
Schaal 5	60%
Schaal 6 en hoger	50%

De financiering van het betaald ouderschapsverlof vindt vanaf 1 januari 2006 als volgt plaats:

1. Medewerkers die in het jaar dat ze ouderschapsverlof opnemen en minimaal € 1 storten op de levenslooptekening krijgen de helft van het minimumloon per opgenomen verlofuur betaald door de Belastingdienst in de vorm van de ouderschapsverlofkorting.
2. Ongeacht of de medewerker gebruik maakt van de korting van de Belastingdienst vult de werkgever dit vervolgens vanaf het bedrag van de ouderschapsverlofkorting aan tot het gedeelte van de bezoldiging conform bovenstaande tabel. Deelname aan de levensloopteregeling is dus geen voorwaarde, maar geen deelname betekent dat betrokkene de ouderschapsverlofkorting misloopt.
3. Wanneer een medewerker een hogere uitbetaling wenst kan hij dit financieren uit zijn levenslooptegoed.

Overgangsrecht

Partijen zijn overeengekomen dat een gemeenteambtenaar die:

- op 31 december 2005 één of meer kinderen heeft die jonger zijn dan 8 jaar en waarvoor nog geen ouderschapsverlof is genoten;
 - op 31 december 2005 langer dan 1 jaar in dienst is van de gemeente;
- nog voor de kinderen genoemd onder a het ouderschapsverlof onder de voorheen geldende voorwaarden kan genieten.

⁶ Zonder gebruik te maken van deze fiscale mogelijkheid wordt de regeling zelfs twee maal zo duur.

5.6 Langdurend zorgverlof

Per 1 juni 2005 heeft iedere medewerker op grond van de Wet Arbeid en Zorg recht op langdurig zorgverlof voor de verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is. Dit wettelijke verlof is onbetaald. De verlofperiode bedraagt maximaal 12 weken en wordt opgenomen voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week (standaardregeling).

Partijen zijn overeengekomen in de CAR-UWO geen afwijkende bepalingen op te nemen ten aanzien van dit langdurig zorgverlof. Wel draagt de werkgever bij aan het verlof. De loondoorbetaling over de verlofuren bedraagt 50%. Indien de medewerker dat wenst kan de bezoldiging worden aangevuld door het inzetten van tegoed uit de levensloopregeling. Met het opnemen van deze bepaling vervalt het huidige CAR-UWO artikel 6:4:1, eerste lid onder a en moet het tweede lid van artikel 6:4:1 worden aangepast.

5.7 Verlofspaarregeling

Omdat de levensloopregeling een nieuwe mogelijkheid biedt om verlof te sparen, zijn partijen overeengekomen de huidige verlofspaarregeling per 1 januari 2006 af te schaffen. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg hoe het opgebouwde spaartegoed wordt aangewend. Er zijn hierbij twee scenario's denkbaar:

1. De medewerker behoudt zijn reeds opgebouwde verloftegoed en werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg wanneer dat verlof wordt genoten;
2. Het verloftegoed van de medewerker wordt gekapitaliseerd en gestort in de levensloopregeling. Deze laatste mogelijkheid is uitsluitend mogelijk binnen de randvoorwaarden van de levensloopregeling zijnde:
 - * het levensloopsaldo bedraagt maximaal 210% van het laatstgenoten loon;
 - * een medewerker kan jaarlijks maximaal 12% van zijn bruto-inkomen inleggen. Voor medewerkers geboren na 1949 en voor 1955 geldt dit laatste maximum niet.

5.8 Cafetariamodel

Partijen zijn overeengekomen om aan de bepaling in de CAR-UWO die regelt dat de ambtenaar éénmaal per kalenderjaar een verzoek kan indienen tot verkoop van uren (artikel 4a:1) de bepaling toe te voegen dat de medewerker de tegenwaarde van deze uren kan laten storten op zijn levenslooptrekening.

6. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Leeftijdsbewust personeelsbeleid⁷ heeft al geruime tijd de aandacht in onze sector. Partijen ervaren dat het thema leeft bij gemeenten, maar constateren dat feitelijk beleid soms nog moeizaam van de grond komt. Ontwikkelingen op de langere termijn maken het echter noodzakelijk dat de sector zich gaat inspannen voor leeftijdsbewust personeelsbeleid. In de CAR-UWO is al eerder opgenomen dat geïnvesteerd moet worden in het ontwikkelen en opleiden van alle medewerkers, ongeacht functieniveau

⁷ Leeftijdsbewust personeelsbeleid kent diverse synoniemen, zoals bijvoorbeeld leeftijdsgericht personeelsbeleid of seniorenbeleid (hetgeen wat beperkter is). Ongeacht de gekozen term bedoelt het LOGA: beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers door rekening te houden met hun leeftijd en daarbij behorende kenmerken en behoeften.

en leeftijd. Hiermee kan de sector medewerkers aan zich binden. Leeftijdsbewust personeelsbeleid kan hierbij een effectief middel zijn.

Partijen zijn daarom overeengekomen dat gemeenten uiterlijk 1 januari 2008 beleid hebben ontwikkeld dat is gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers. Zij adviseren gemeenten de adviezen van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid in het recent verschenen rapport: 'Vluchten kan niet meer', hierbij te betrekken. Het LOGA ziet in dit rapport aanknopingspunten om leeftijdsbewust personeelbeleid vorm te geven.

Bij de totstandkoming van het leeftijdsbewust personeelsbeleid adviseren partijen onderstaande onderwerpen aan de orde te laten komen:

- Mogelijkheden tot roulatie van functie; de ROP adviseert werknemers vijf jaar, in bijzondere gevallen maximaal tien jaar in eenzelfde functie werkzaam te laten zijn
- Investeren in inzetbaarheid en motivatie van personeel
- Mogelijkheden om privé en werk te combineren
- Doorgroeimogelijkheden
- Mogelijkheden voor een stapje terug of opzij op latere leeftijd
- Wijziging van de taken
- Opleiding en de koppeling aan POP-gesprekken
- EVC-procedure (Erkennen Verworven Competenties). Middels deze procedure kunnen competenties van mensen die geen (of weinig) formele diploma's bezitten, worden erkend.
- Inventarisatie van verwachte in- en uitstroom van medewerkers op de korte en middellange termijn, in relatie tot ontwikkelingen in de eigen gemeentelijke organisatie en op de relevante arbeidsmarkt.

Het A+O fonds Gemeenten kan gemeenten ondersteunen bij de ontwikkeling van leeftijdsbewustpersoneelsbeleid. Binnen de stimuleringsregeling 'Employabilitybeleid' kunnen gemeenten een subsidie aanvragen voor leeftijdsbewust personeelsbeleid. Partijen zullen het A+O fonds Gemeenten tevens verzoeken de gemaakte afspraken te monitoren.

In de CAO 1999-2000 is afgesproken dat 0,1% van de loonsom lokaal beschikbaar is om medewerkers te stimuleren dan wel te weerhouden om een beroep te doen op de regeling FPU Gemeenten. Partijen wijzen gemeenten erop dat met het vervallen van de FPU gemeenten, deze ruimte mogelijk vrijvalt. Dit is afhankelijk van de afspraken die lokaal zijn gemaakt over de besteding van de 0,1%. Indien de 0,1% vrijvalt adviseren partijen deze ruimte in te zetten in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Bij de vereenvoudigingsoperatie van de CAR-UWO zullen partijen de CAR-UWO doorlichten op onderwerpen die verband houden met leeftijdsbewust personeelsbeleid. Deze onderdelen worden gemoderniseerd en waar mogelijk ondergebracht in een nieuw hoofdstuk.

7. Tegemoetkoming in de ziektekosten voor WW-ers en WAO-ers

Partijen komen overeen dat mensen met een WW- of WAO-uitkering die direct voorafgaand aan de uitkeringssituatie in dienst waren van een gemeente gebruik kunnen maken van het collectieve arrangement voor medewerkers in de gemeentelijke sector zoals dat overeen is gekomen in de CAO van 1 september jl.

Daarnaast komen partijen overeen dat de betrokkene in het kader van overgangsrecht een aflopende korting ontvangt op de premie van zijn aanvullende verzekering indien aan de onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

- Hij heeft geen dienstverband meer bij een gemeente;
- Hij ontvangt een WW of WAO-uitkering;
- Hij was direct voorafgaand aan de WW of WAO in dienst van een gemeente;
- Hij heeft geen nieuwe betrekking met behoud van (een deel van) de WW of WAO;
- Hij is op 31 december 2005 verzekerd op grond van de IZA-regeling en,
- Hij heeft naast de basisverzekering tevens een aanvullende verzekering bij IZA zorgverzekeraar N.V. afgesloten tot aan ten minste het huidige IZA-niveau (zijnde IZA classic of IZA perfect).

De hoogte van de korting wordt bepaald aan de hand van de volgende tabel:

	Korting per jaar
	€
2006	156
2007	140
2008	125
2009	109
2010	94
2011	78
2012	62

Om voor het collectieve arrangement dan wel de korting op het aanvullende pakket in aanmerking te komen dienen de betrokkenen zich te melden bij het IZA. Zij dienen daarbij jaarlijks aan te tonen dat zij sinds zij uit dienst zijn bij de gemeente onafgebroken een uitkering genieten op basis van de WW of WAO.

8. Sociale zekerheid

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

Op 1 januari 2006 treedt de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) in werking. Invoering van de WIA heeft gevolgen voor de huidige bovensectorale regelingen in het Pensioenreglement, te weten het Invaliditeitspensioen (IP) en de Herplaatsingstoelage (HPT) die voorzien in een aanvulling op de WAO-uitkering. Over de gevolgen van de invoering van de WIA voor deze regelingen voeren sociale partners onderhandelingen in de Pensioenkamer. De sectorale suppletierregelingen, die voorzien

in een uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na het ontslag, zijn bij deze onderhandelingen betrokken. De Pensioenkamer heeft op het moment van sluiten van dit akkoord nog geen overeenstemming bereikt over deze onderwerpen.

LOGA-partijen zijn om deze reden overeengekomen dat medewerkers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden, voorsnog niet ontslagen dan wel definitief herplaatst worden wegens arbeidsongeschiktheid. Partijen spreken daarbij de intentie uit dat zij binnen een redelijke termijn nadat de Pensioenkamer een akkoord heeft bereikt, maar in ieder geval binnen drie maanden daarna, afspraken maken over de aanpassing van de CAR-UWO aan de nieuwe wetgeving en de bovensectorale afspraken.

Wanneer de Pensioenkamer op 1 maart 2006 nog geen akkoord heeft bereikt, bezien partijen hoe de CAR-UWO alsdan moet worden aangepast aan de nieuwe wetgeving. De opschorting van het ontslag wegens arbeidsongeschiktheid en de definitieve herplaatsing eindigt in ieder geval op 1 juli 2006, ook als afspraken over de gevolgen van de inwerkingtreding van de WIA (in de Pensioenkamer, dan wel door LOGA-partijen) uitblijven.

Wijzigingen in de Werkloosheidswet

Naar verwachting worden in 2006 verschillende wijzigingen in de Werkloosheidswet (WW) doorgevoerd. Partijen zullen overleg voeren over de consequenties voor de bovenwettelijke werkloosheidsregeling, zoals deze in hoofdstuk 10a van de CAR-UWO is neergelegd.⁸

Nieuwe bovenwettelijke sociale zekerheidsregeling

De veranderende wetgeving op het gebied van sociale zekerheid heeft als uitgangspunt werkhervatting in plaats van het bieden van een inkomensvervangende uitkering. Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben zich aan deze koerswijziging verbonden, getuige adviezen van de SER en verklaringen van de StAr over wijzigingen in het sociale zekerheidsstelsel.

Zowel de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen als de wijzigingen die in de WW beoogd worden, leggen de nadruk op wat mensen nog wel kunnen en stimuleren activiteit, in plaats van te focussen op wat mensen niet meer kunnen en het bieden van een inkomensvoorziening.⁹

LOGA-partijen constateren dat de vormgeving van het huidige stelsel van bovenwettelijke sociale zekerheidsregelingen niet meer goed aansluit bij alle wijzigingen in het wettelijke sociale zekerheidsstelsel. Partijen menen dat het zowel in het belang

⁸ De zogenaamde Vrins-De Winne-bepaling is bepalend voor het overleg over de doorwerking van de wijzigingen van de WW in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling. Deze bepaling luidt als volgt: "Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad."

⁹ Bijkomend punt is dat UWV, die nu de bovenwettelijke sociale zekerheidsregelingen uitvoert, per 1 januari 2008 stopt met de uitvoering van deze regelingen.

van de werkgever als in het belang van de medewerker is om via preventie uitkeringsafhankelijkheid zoveel mogelijk te voorkomen en reïntegratie te bevorderen. Dit uitgangspunt geldt zowel voor de mensen die verminderd arbeidsgeschikt zijn als voor de mensen die om andere dan medische redenen werkloos raken.

Partijen spreken de intentie uit om in 2006 te komen tot een nieuw stelsel van bovenwettelijke sociale zekerheid, waarin preventie, activering en reïntegratiebevordering centraal staan. Het nieuwe stelsel moet op 1 januari 2007 van kracht worden.

9. Agressie

Agressie is een serieus probleem. In het kader van het arboconvenant dat liep van 2001 tot 2004 zijn door verschillende gemeenten maatregelen genomen tegen agressie en geweld op de werkplek. Uit de eindmeting blijkt dat deze maatregelen effectief zijn. In de gemeentelijke sector zijn in de convenantsperiode de blootstelling aan agressie en geweld en de daaraan gerelateerde klachten in totaliteit afgenomen. Dit geldt echter niet voor alle medewerkers, er zijn opvallende verschillen tussen diverse groepen medewerkers. Bovendien vinden partijen dat de blootstelling aan agressie en geweld nog steeds te hoog is. De partijen willen een nieuwe en krachtige impuls geven om agressie en geweld en de gevolgen daarvan te beperken.

Partijen zijn daarom overeengekomen om in de eerste helft van 2006 een actieplan op te stellen om agressie en geweld en de daaraan gerelateerde klachten verder aan te pakken. Een onderdeel van het actieplan is een landelijk Gemeentelijk Incident Registratiesysteem, een database waarin alle incidenten op het terrein van agressie en geweld worden geregistreerd. Op basis van deze gegevens wordt inzicht verkregen in omvang, aard en ontwikkeling van agressie en geweld. Hierdoor kan:

1. vanuit de sector een gerichte aanpak en ondersteuning aan gemeenten tot stand komen in hun beleid ten aanzien van agressie en geweld;
2. een maatwerk aanpak voor de te onderscheiden groepen van medewerkers worden ontwikkeld;
3. de onderlinge samenwerking en de kennisuitwisseling tussen gemeenten worden bevorderd;
4. en kan de effectiviteit van beleid beter worden geëvalueerd.

LOGA-partijen verzoeken het A+O Fonds Gemeenten om een landelijk Gemeentelijk Incident Registratiesysteem te initiëren en gemeenten te ondersteunen bij het nemen van maatregelen ter voorkoming van agressie en geweld en het doen afnemen van medische klachten als gevolg van agressie en geweld.

10. Rechtspositie brandweerpersoneel

De invoering van veiligheidsregio's heeft verregaande gevolgen voor de brandweer. De regionalisering van de brandweerkorpsen is in volle gang. Partijen zijn overeengekomen

om gedurende de looptijd van het akkoord onderzoek te doen naar de gevolgen van de regionalisering voor arbeidsvoorwaardelijke afspraken voor brandweerpersoneel.

11. Stagebeleid

Door de vergrijzing zal de gemeentelijke sector de komende jaren geconfronteerd worden met een toenemende vervangingsvraag. Een manier om aan deze vervangingsvraag te kunnen voldoen is om scholieren en studenten al tijdens hun opleiding kennis te laten maken met de gemeentelijke sector. LOGA-partijen hebben gemeenten al eerder een model stageovereenkomst gestuurd (november 2004) en in de CAO 2004-2005 zijn afspraken gemaakt over onder meer stages voor werkloze jongeren. Om gemeenten te ondersteunen bij de verdere ontwikkeling van stagebeleid voor scholieren en studenten zullen LOGA partijen het A+O Fonds Gemeenten verzoeken dit op te pakken. Bij de ontwikkeling van het stagebeleid zal tevens aandacht zijn voor herkeurde arbeidsongeschikten.

12. Arbeidsmarktbeleid

LOGA partijen zijn van mening dat de huidige en toekomstige arbeidsmarktsituatie vraagt om een strategisch arbeidsmarktbeleid voor gemeenten. Het A+O Fonds Gemeenten wordt verzocht gemeenten te stimuleren de verwachte in- en uitstroom van gemeenten in kaart te brengen en te ondersteunen bij het analyseren van de knelpunten en het vinden van mogelijke oplossingen daarvoor.

Aldus overeengekomen te Den Haag, 6 december 2005

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG

G.A.A. Verkerk
Voorzitter

Namens de vakbonden

P. Wiechmann

(ABVAKABO FNV)

W.J. Berg
(CNV Publieke Zaak)

P.M. van den Berghe
(CMHF)

Bijlage Hervorming FLO-regeling

Inleiding

Partijen hebben besloten om per 1 januari 2006 een nieuw stelsel in te voeren voor medewerkers in FLO-functies. Voor FLO-functies bij het gemeentelijk stadsvervoer zijn partijen overeengekomen vóór 1 juli 2006 overeenstemming te bereiken.

Waarom het FLO herzien?

Partijen zijn van mening dat om diverse redenen het huidige FLO niet langer in de huidige vorm kan blijven bestaan. Deze zijn:

- Financiële ontwikkelingen: door gewijzigd fiscaal beleid wordt het FLO met ingang van 2006 zwaarder belast voor mensen die dan nog geen 56 zijn. Daarbij komt dat de FPU-regeling, die nu de basis vormt van de FLO-uitkering, per 1-1-'06 niet meer bestaat. De nieuwe ouderdomspensioenregeling van het ABP noopt ook op andere onderdelen tot een herziening van de FLO-regeling.
- Juridische houdbaarheid: de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid verbiedt leeftijdsonderscheid anders dan leeftijd 65 jaar, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is. Hierdoor komt de huidige FLO in strijd met de wet.
- Medische redenen: uit onderzoek blijkt dat het werk soms al voor het bereiken van de FLO-leeftijd te belastend kan zijn. De huidige 'alles of niets'-regeling maakt dat medewerkers doorwerken tot de vastgestelde leeftijd hetgeen mogelijk leidt tot gevaar voor eigen gezondheid of van degenen die ze moeten redden.
- Maatschappelijke ontwikkelingen: om financieel draagvlak te houden voor ouderdomsvoorzieningen en sociale zekerheid bij de komende vergrijzingsgolf is het van belang dat medewerkers in Nederland langer doorwerken. Dit maakt voor werkgevers dat ook de huidige FLO-regeling tegen het licht gehouden moet worden.

Nieuw stelsel per 1 januari 2006

De CAR-UWO regelt alleen de hoogte en de duur van de FLO-uitkering. Gemeenten hebben lokaal leeftijdsgrenzen voor bezwarende functies¹⁰ bepaald. Veelal is dit 55, soms 60 of daar tussenin. Onderstaand wordt het nieuwe stelsel voor FLO-55-functies weergegeven per 1 januari 2006. Verderop in deze bijlage wordt ingegaan op FLO-functies met hogere leeftijdsgrenzen.

Voor wie gaat het nieuwe stelsel gelden?

Het nieuwe stelsel (inclusief het overgangsrecht) zal gelden voor de medewerkers die: (1) aangesteld zijn in een functie waarvoor de gemeente op dit moment het functioneel leeftijdsontslag heeft vastgesteld; en (2) wiens functie ook daadwerkelijk bezwarend is.

¹⁰ In deze bijlage wordt 'bezwarende functie' gedefinieerd als: een functie die door de gemeente is aangewezen als een fysiek en/of psychisch belastende functie die niet gedurende de gehele loopbaan kan worden uitgevoerd en waaraan in de huidige situatie het recht op FLO-ontslag is verbonden.

Functies die aan deze twee voorwaarden voldoen zullen we hieronder aanduiden als bezwarende functies. Functies die tot nu toe zijn aangeduid als 'FLO-functie', maar die niet echt fysiek of psychisch belastend zijn, vallen niet onder het nieuwe stelsel. Wel zal er overgangsrecht zijn voor diegenen die nu werkzaam zijn in zo'n functie.

Kern nieuw stelsel: Loopbaanbeleid

Partijen zien loopbaanbeleid als uitgangspunt voor een nieuw stelsel voor medewerkers die werkzaam zijn in bezwarende functies. Werkgever en medewerker dragen zorg voor de ontwikkeling naar een andere loopbaan op latere leeftijd. Vanwege de tijdelijkheid van de functie zullen medewerkers zich gedurende dit dienstverband moeten oriënteren op een loopbaan na het bezwarende werk. Hiertoe stelt de werkgever met iedere medewerker een loopbaanplan op. In dit loopbaanplan spreken werkgever en medewerker af, op welke wijze zij samen werken aan het voortzetten van de loopbaan na beëindiging van de werkzaamheden in de bezwarende functie. Deze voortgezette loopbaan kan plaatshebben binnen de eigen organisatie, binnen de gemeentebrede organisatie of daarbuiten en past bij de competenties en interesses van de betrokken medewerker.

Het loopbaanplan¹¹ wordt voor het eerst opgesteld in het eerste jaar dat de medewerker in dienst is. Daarna wordt het plan zo vaak als nodig is, maar in ieder geval 1 x per 3 jaar geactualiseerd. In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot opleiding, het benodigde scholingsverlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de medewerker in staat moet stellen de gemaakte afspraken uit te voeren. De werkgever vergoedt de kosten van de opleidingen die in het kader van het loopbaanplan zijn afgesproken.

Beide partijen, werkgever en medewerker, zijn samen verantwoordelijk voor het nakomen van de afspraken die een voortgezette loopbaan mogelijk moeten maken. Deze gedeelde verantwoordelijkheid impliceert dat beide partijen rechten en plichten hebben ten opzichte van elkaar, dat van beide partijen een actieve houding wordt verwacht om de loopbaan ook daadwerkelijk mogelijk te maken en dat men elkaar op ieders verantwoordelijkheden kan en moet aanspreken.

Partijen hebben elementen afgesproken die onderdeel moeten zijn van het lokale loopbaanbeleid voor deze groep.

Deze elementen zijn:

1) Medewerkers krijgen een aanstelling voor onbepaalde tijd bij de gemeente, waarbij het uitgangspunt is dat men maximaal twintig jaar werkzaam is in de bezwarende functie. Deze twintig jaar kunnen werkgever en medewerker in goed overleg en mits medisch verantwoord, verlengen. Overigens is het, net als nu het geval is, wel mogelijk om de eerste drie jaar een tijdelijke aanstelling te geven. Het aanstellingsbeleid uit de CAR-UWO is hierop onverkort van toepassing.

¹¹ Het loopbaanplan is voor deze categorie medewerkers de vertaling van het persoonlijk ontwikkelingsplan (hoofdstuk 17 CAR-UWO).

2) In een loopbaanplan (zie boven) leggen werkgever en medewerker gezamenlijk afspraken vast voor de ontwikkeling van de medewerker.

3) Het werken aan een voortgezette loopbaan is niet vrijblijvend. Ter stimulering van het leveren van een bijdrage aan succesvol loopbaanbeleid voor de medewerker in de bezwarende functie menen partijen daarom dat een evenwichtig stelsel van rechten en plichten moet worden ingevoerd. CAO partijen werken dit nader uit waarbij ook aandacht zal zijn voor de definitie van 'passende functie' en de procedure bij onenigheid over het al dan niet passend zijn van een functie.

Niet naleving van de verplichtingen door de medewerker kan leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen met als uiterste consequentie ontslag. Voor de werkgever kan het niet voldoende ter hand nemen van de verplichtingen leiden tot het niet kunnen ontslaan van de medewerker. In de situatie dat zowel werkgever als medewerker zich voldoende heeft ingespannen om een tweede loopbaan mogelijk te maken, maar deze (nog) niet van de grond komt, geldt dat de medewerker langer werkzaam kan blijven in zijn huidige functie. Mocht dit vanwege gezondheidsredenen niet langer mogelijk zijn dan ontvangt de medewerker een overbruggingsuitkering. Deze overbruggingsuitkering is een aanvulling op een wettelijke uitkering waar betrokkene recht op heeft. Ook aan de betrokkene die geen recht heeft op een wettelijke uitkering wordt de overbruggingsuitkering uitbetaald. Het recht op deze overbruggingsuitkering bouwt een medewerker op: voor iedere tien jaar dat betrokkene werkzaam is geweest in de bezwarende functie wordt één jaar opgebouwd. De overbruggingsuitkering is het eerste jaar een aanvulling tot 100% van het salaris, vervolgens wordt aangevuld tot 80% van het salaris.

4) Een verplichte, onafhankelijke Periodiek Arbeidsgeneeskundige Monitor (PAM) geeft input voor het plan van aanpak. Dit instrument houdt de ontwikkeling van de fysieke en psychische belastbaarheid van medewerkers bij. Met dit instrument wordt periodiek de belastbaarheid ten aanzien van de specifieke taken die bij de functie horen (bv. brandweertaken of ambulancetaken) gemeten en worden voorspellingen gedaan over de ontwikkeling van de belastbaarheid in de toekomst. De PAM geeft input voor het loopbaanplan. Partijen zullen onderzoeken hoe de PAM vormgegeven moet worden. Het Coronel Instituut doet hiernaar al onderzoek, in opdracht van partijen.

5) Persoonlijk budget/levensloopbijdrage: per jaar gewerkt in de bezwarende functie ontvangt de medewerker een persoonlijk budget. Dit budget wordt maximaal 20 jaar uitgekeerd. De hoogte van dit budget is 2,5% van het salaris. Inzet van het budget in de levensloopregeling leidt ertoe dat betrokkene eerder kan uittreden dan zijn collega-gemeenteamambtenaar die het budget niet ontvangt. Het budget kan ook een inkomensvoorziening bieden bij het opzetten van een eigen bedrijf. Als de medewerker op verzoek van de werkgever langer doorwerkt in de bezwarende functie kan worden afgesproken dat het toekennen van een persoonlijk budget wordt voortgezet. Partijen zijn overeengekomen dat de reguliere gemeentelijke levensloopbijdrage in de gemeentelijke rechtspositie niet op deze groep van toepassing is.

6) Bij de overgang naar een andere functie passend binnen het plan van aanpak, behoudt de medewerker zijn op het moment van overgang geldende schaa­lsalaris. De toelagen worden afgebouwd in een periode van vier jaar, volgens onderstaand schema:

Eerste jaar 100%

Tweede jaar 75%

Derde jaar 50%

Vierde jaar 25%

Indien een medewerker uit de gemeentelijke sector vertrekt naar een functie met een lager salaris, vindt er op moment van vertrek een afkoop plaats conform lokale regels.

Specifieke afspraken voor brandweer

1) Nieuwe medewerkers bij de brandweer zullen in de toekomst geworven worden met het oog op brede inzetbaarheid.

2) Medewerkers bij de brandweer worden opgeleid tot MBO-niveau voor zover ze dit nog niet hebben. Het moet gaan om opleidingen die extern erkend worden. Het is immers gewenst dat de medewerkers uiteindelijk breed inzetbaar zijn. Een bredere opleiding vergroot de kansen van medewerkers in bezwarende functies op de arbeidsmarkt.

A+O fonds Gemeenten

De ontwikkeling van loopbaanbeleid is een lokale aangelegenheid. Gemeenten zijn als werkgever zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de nieuwe regeling. Partijen zijn echter van mening dat landelijke ondersteuning hierbij wenselijk is. Daarom is afgesproken dat het A + O fonds Gemeenten zo'n project start. Onderdelen van dit project zijn:

- ontwikkeling van het model voor beoordeling van fysieke en psychische gesteldheid van personeel.
- ondersteunen van loopbaanbeleid.

Na afloop van het project zullen partijen bezien of en in welke vorm structurele ondersteuning aan werkgevers/medewerkers wenselijk is.

Regionalisering

Op dit moment is sprake van een proces van regionalisering van de brandweer. Daarbij is in discussie dat (bepaalde groepen van) brandweerm medewerkers overgaan van de gemeente naar de regio. Ook een regio is verlengd lokaal bestuur. Het is immers een gemeenschappelijke regeling waarin gemeenten verantwoordelijk blijven.

Voor brandweerm medewerkers die in dienst komen van de regio blijft de gemeente waar zij voor overgang naar de regio werkzaam waren, eindverantwoordelijke voor het loopbaanbeleid, tenzij daarover andere afspraken worden gemaakt met de regio.

Overgangsrecht

Partijen zijn overgangsrecht overeengekomen voor alle medewerkers die op 31 december 2005 werkzaam zijn in een bezwarende functie. Hierbij is onderscheid gemaakt in het aantal jaren¹² dat men in dienst is. Het nieuwe loopbaanbeleid zal voor

¹² Definitie dienstjaren: alle jaren werkzaam in een bezwarende functie (zie definitie in voetnoot 10 op pag. 12) bij een gemeentelijke organisatie. Voor de ambulancesector is afgesproken dat ook de jaren werkzaam in een

een groot deel van het huidige personeel gaan gelden, met de zekerheid van een werkgarantie en een inkomensbescherming voor diegenen die ondanks voldoende inspanning er niet in slagen de voortgezette loopbaan handen en voeten te geven.

Waarom deze indeling

De onderverdeling in categorieën vindt plaats op basis van het aantal dienstjaren dat medewerkers werkzaam zijn in de bezwarende functie. In de zin van de Wet gelijke behandeling levert het gebruik van dienstjaren indirect onderscheid op. Oudere medewerkers hebben immers over het algemeen de meeste dienstjaren. Echter, dit onderscheid op grond van leeftijd kan objectief worden gerechtvaardigd. Deze medewerkers zijn bij de gemeente gaan werken met de verwachting dat zij met FLO zouden gaan. Hoewel het FLO al langer ter discussie staat, is het redelijk om rekening te houden met de verwachtingen van het huidige personeel. Daarbij wordt tevens onderscheid gemaakt naar diegenen voor wie het nieuwe loopbaanbeleid nog wel kansrijk kan zijn, en diegenen voor wie (in het algemeen) het nieuwe loopbaanbeleid niet meer erg kansrijk zal zijn. Daarbij is de grens gelegd op twintig dienstjaren. Overigens is de grens bij twintig dienstjaren minder hard dan het lijkt: voor degenen die 20 dienstjaren of meer hebben wordt het ook aantrekkelijk gemaakt om, als alternatief voor vroeg uittreden, toch geheel of gedeeltelijk door te werken. Voor mensen met minder dan 20 dienstjaren geldt, dat er een werkgarantie wordt gegeven en een extra inkomensbescherming. De mate waarin, is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat men heeft op 1 januari 2006. Daarmee wordt voor al het zittend personeel in FLO-functies invulling gegeven aan de zorgplicht die gemeenten hebben ten aanzien van hun personeel, en wordt rekening gehouden met de eerder gewekte verwachtingen. De zorgplicht van de werkgever voor het huidige personeel is zwaar, en wordt zwaarder naarmate de medewerker langer in de bezwarende functie werkzaam is geweest.

Vervroegd uittreden blijft mogelijk: Versterkt OP en levenloop

Voor iedere medewerker die op 31 december 2005 werkzaam is in de bezwarende functie zal de werkgever de nieuwe fiscale mogelijkheden gebruiken om vervroegd uittreden nog mogelijk te maken. Elk jaar in de bezwarende functie (conform noot 12) in het verleden en toekomst telt mee voor de extra opbouw met een maximum van twintig dienstjaar. Daardoor wordt er meer ouderdomspensioen opgebouwd waardoor het (bij twintig dienstjaren in de bezwarende functie) mogelijk wordt om drie jaar eerder dan de algemene pensioenleeftijd het ouderdomspensioen in te laten gaan. Tevens zal de werkgever zodanig bijdragen aan de levensloopregeling van de medewerker dat er (bij twintig dienstjaren in de bezwarende functie) uiteindelijk drie jaar levenslooptegoed bij elkaar gespaard kan zijn (uitkering van 70% van de bezoldiging in de bezwarende functie). Wat per jaar is opgebouwd vervalt niet bij het verlaten van de bezwarende functie.

Partijen zijn hierbij overeengekomen dat de reguliere gemeentelijke levensloopbijdrage van de werkgever niet van toepassing is op medewerkers in FLO-functies.

bezwarende functie binnen de particuliere ambulancesector meetellen. Voor de brandweer geldt dat ook de jaren als vrijwilliger meetellen, mits het om jaren gaat waarin men daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrandweer.

Medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006

Deze medewerkers hadden verwacht binnen afzienbare tijd met FLO te gaan. Voor hen zal uittreden op 55-jarige leeftijd nog mogelijk zijn. Daarnaast krijgen zij, indien zij dit fysiek en psychisch aankunnen, de keuze om onder aantrekkelijke voorwaarden door te werken.

Voor deze medewerker is een keuzemodel ontwikkeld:

- vroeg uittreden: de medewerker kan met 55 jaar stoppen met werken met behoud van 80% van de bezoldiging voor de duur van vier jaar. In deze periode blijft hij in dienst van de gemeente op basis van inactiviteit. Vervolgens neemt hij 3 jaar levensloop (70% van de bezoldiging) en vanaf 62 versterkt OP op. Gedurende deze zeven jaar zal de pensioenopbouw volledig voortgezet worden¹³.
- afbouwregeling: de medewerker kan ook kiezen om vanaf 55 jarige leeftijd 50% te werken tegen 90% van de bezoldiging¹⁴. Maximaal gedurende vier jaar. Gedurende deze periode vindt volledige pensioenopbouw plaats. Na deze vier jaar maakt de medewerker gebruik van levensloop en versterkt OP zoals boven beschreven. Langer doorwerken is alleen mogelijk indien zowel werkgever als medewerker dit wenselijk vinden. Hierbij kan een geneeskundige keuring handvat bieden.
- Bonus bij vertrek: medewerker kiest voor uittreden (bv. start eigen bedrijf) en krijgt een eenmalige bonus ter hoogte van 100% van het jaarsalaris mee.
- 100% doorwerken. De medewerker werkt ook na 55 jarige leeftijd voor 100% door; er vindt volledig pensioenopbouw plaats. Ieder jaar dat betrokkene langer doorwerkt ontvangt hij een bonus ter hoogte van 20 % van het jaarsalaris. Langer doorwerken is alleen mogelijk indien zowel werkgever als medewerker dit wenselijk vinden. Hierbij kan een geneeskundige keuring handvat bieden. Ook hier kan de medewerker na vier jaar gebruik maken van levensloop en versterkt OP (zie eerste bullet van deze paragraaf).

Medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Uitgangspunt voor deze groep is een tweede loopbaan. Gemeenten zullen hun uiterste best doen om personeel van de brandweer te plaatsen binnen de gemeente, bij voorkeur binnen de brandweerorganisatie. Gemeente Amsterdam heeft bijvoorbeeld het voornemen om taakverbreding onder het motto 'meer rood op straat' te realiseren.

Aan de hand van het loopbaanplan werken werkgever en medewerker toe naar een andere functie op latere leeftijd. Hierbij wordt ook het moment van vermoedelijke overstap na uitvoering van het loopbaanplan besproken. Bij de overgang naar een nieuwe functie met een lagere bezoldiging wordt de bezoldiging bevroren. De bevroering wordt losgelaten op het moment dat het inkomen uit de nieuwe functie (inclusief eventuele toelagen en levensloopbijdrage) het oude bezoldigingsniveau overstijgt. De elementen van het loopbaanbeleid zijn voor deze groep medewerkers gelijk als voor nieuwe medewerkers. Extra is de mogelijkheid om voor diegenen die geen of onvoldoende diploma's hebben middels een EVC-procedure de competenties te laten

¹³ In de Pensioenkamer wordt momenteel gesproken over de pensioenopbouw tijdens levensloopverlof. Afhankelijk van de uitkomst zal de pensioenopbouw geschieden via de doorsneepremie dan wel via ABP Extrapensioen.

¹⁴ Voor de berekening wordt uitgegaan van de gemiddelde bezoldiging van de drie voorliggende jaren.

erkennen. Daarnaast hebben de medewerkers met minder dan 20 dienstjaren, indien gewenst, recht op extern loopbaanadvies.

Er zijn drie situaties denkbaar waardoor de tweede loopbaan niet succesvol is:

- 1) werkgever komt zijn verplichtingen uit het plan van aanpak niet na. Gevolg: de medewerker blijft in dienst. Van 55 tot 59 jaar staat daar geen arbeid meer tegenover. Vanaf 59 jaar neemt hij levensloopverlof op gevolgd door ouderdomspensioen.
- 2) Medewerker komt zijn verplichtingen uit het plan van aanpak niet na: dit kan leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen met als uiterste consequentie ontslag.
- 3) Beide partijen voldoen aan de verplichtingen, maar plaatsing in een andere functie lukt niet. Partijen hebben voor deze situatie de volgende staffeling afgesproken¹⁵:

Aantal dienstjaren op 1-1-2006	Periode afbouw werken (50% werken tegen 90% van de bezoldiging) ¹⁶	Leeftijd ingang overbrugging	Percentage van de bezoldiging
15 tot 20	Van 55 tot 56	56	80%
10 tot 15	Van 55 tot 57	57	78%
5 tot 10	Van 55 tot 58	58	75%
Minder dan 5	Van 55 tot 59	59	Ingang levensloop en versterkt OP

Arbeidsongeschiktheid¹⁷

Voor de medewerker die arbeidsongeschikt wordt en voldoet aan de volgende voorwaarden:

- hij is op 31 december 2005 werkzaam in een huidige FLO-functie;
- op moment van het ontstaan van arbeidsongeschiktheid is hij 50 jaar of ouder en nog steeds werkzaam in de bezwarende functie;

geldt dat hij om die reden niet ontslagen kan worden. Het overgangsrecht zoals geformuleerd in de paragrafen "Medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006" en "Medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006" is op deze medewerker van toepassing.

Hervorming FLO 60 en overige

FLO-60: niet bezwarende functies

In enkele gevallen betreft dit functies die niet hoofdzakelijk uit fysiek/psychisch bezwarende taken bestaan. Met de hervorming van het FLO zal vanaf 2006 voor deze functies gelden dat zij komen te vallen onder het reguliere personeels- en

¹⁵ In onderling overleg kan er ook voor worden gekozen dat betrokken medewerker tot 59 jaar meer dan 50% en/of langer doorwerkt dan in de tabel wordt aangegeven.

¹⁶ In deze periode werkt betrokkene 50% van zijn oude betrekking en ontvangt hij 90% van de bezoldiging.

¹⁷ Onderstaande geldt niet voor medewerkers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn of worden. Voor deze medewerkers gelden de algemene wettelijke en bovenwettelijke regelingen bij arbeidsongeschiktheid.

arbeidsvoorwaardenbeleid van gemeenten. Voor huidige medewerkers is overgangsrecht afgesproken:

- medewerkers die zijn geboren vóór 1950 en sinds 1 april 1997 deelnemer zijn bij het ABP kunnen nog gebruik maken van de FPU-achtige-regeling van het ABP. Partijen hebben daarom besloten dat een regeling vergelijkbaar met de huidige FLO-regeling voor deze personen van kracht blijft. Wel zal de uittreedleeftijd drie maanden opschuiven (conform hoofdlijnenakkoord) en wordt de uitkering gemaximeerd op 80%. Op leeftijd 62 zal de uitkering worden verlaagd naar 70%.
- Medewerkers met meer dan twintig dienstjaren op 1 januari 2006 en geboren na 1949 ontvangen voor ieder jaar dat zij werkzaam zijn geweest in een huidige FLO-functie een persoonlijk budget van 2% van het salaris. Het persoonlijk budget wordt maximaal betaald over een periode van twintig dienstjaren. Dit budget kan gebruikt worden als inleg voor de levensloopregeling of anderszins.

FLO 56, 57, 58, 59 en 60

Naast FLO 60 voor niet bezwarende functies, zijn er ook gemeenten die als leeftijdsgrens bij de bezwarende functie 56, 57, 58, 59 of 60 hebben aangewezen. Voor deze functies geldt dat het nieuwe stelsel dat de FLO 55 gaat vervangen, ook van toepassing is. Voor nieuwe medewerkers geldt het loopbaanbeleid en voor huidige medewerkers geldt het overgangsrecht zoals boven beschreven. Voor huidige medewerkers zal de werkgever, net als voor huidige medewerkers in een FLO 55-functie, door het versterken van het ouderdomspensioen en het geven van een levensloopbijdrage het mogelijk maken om eerder uit te treden.

Voor medewerkers met 20 dienstjaren of meer geldt dat zij nog kunnen uittreden op de voor hen geldende FLO-leeftijd tegen 80%, tot de leeftijd van 59¹⁸ (ingang levensloop en daarna versterkt OP). Zij kunnen er echter ook voor kiezen om langer door te werken, gelijk het overgangsrecht voor medewerkers met 20 dienstjaren in een FLO 55-functie. De leeftijd waarop de keuze voor de periode van inactiviteit, afbouw werkzaamheden, het uitkeren van een bonus bij vertrek of doorwerken ingaat, is echter de oude, voor hen geldende FLO-leeftijd en niet die van 55 jaar.

Voor medewerkers met minder dan twintig dienstjaren geldt het loopbaanbeleid. Mocht de plaatsing in een andere functie niet lukken, terwijl werkgever en werknemer beide voldaan hebben aan de rechten en plichten dan geldt dezelfde garantiestaffeling als voor personeel met minder dan twintig dienstjaren in de FLO 55-functie. Hierbij wordt de uittreedleeftijd wel met net zoveel jaren verhoogd als het aantal jaren dat de FLO-functie nu is vastgesteld boven de 55.

Voor medewerkers die zijn geboren vóór 1950 en nog gebruik kunnen maken van de FPU-achtige regeling geldt dat zij op de voor hen geldende, oude FLO-leeftijd kunnen uittreden, onder de voor hen geldende, oude voorwaarden van het FLO. Zij kunnen namelijk nog gebruik maken van fiscaal overgangsrecht. Wel wordt de uitkering gemaximeerd op 80% van de laatst genoten bezoldiging en vanaf 60 jaar verlaagd naar 70%.

¹⁸ NB: voor degene met FLO 60 in een bezwarende functie geldt de regeling zoals die vanaf 60 jaar voor FLO 55 geldt.

FLO bij gemeentelijk stadvervoer

Partijen constateren dat het nieuwe stelsel dat is ontwikkeld voor brandweer- en ambulancepersoneel niet van toepassing kan zijn op medewerkers in een FLO-functie bij het gemeentelijk stadvervoer. Dit vanwege de aard van de werkzaamheden. Daarom hebben partijen afgesproken om vóór 1 juli 2006 te komen met een nieuwe regeling voor deze medewerkers. Uitgangspunt hierbij is dat de huidige budgetten voor het FLO voor deze groep beschikbaar blijven.

Tot het moment dat partijen overeenstemming hebben bereikt over een nieuwe regeling blijft de huidige FLO-regeling 60 van kracht. Voor medewerkers en werkgever heeft dit geen nadelige gevolgen, omdat de medewerkers die de komende paar jaren van deze regeling gebruik kunnen maken, nog vallen onder het overgangsrecht van het hoofdlijnenakkoord FPU. Medewerkers kunnen dus nog gebruik maken van de FPU-achtige regeling. Wel zullen partijen een administratieve aanpassing in de regeling doorvoeren (splitsing van de regeling) om te voldoen aan de eisen die zijn gesteld om te kunnen vallen onder het overgangsrecht.

Vooruitlopend op de nieuwe regeling hebben partijen afgesproken dat de reguliere gemeentelijke levensloopbijdrage vooralsnog niet op deze groep van toepassing is.