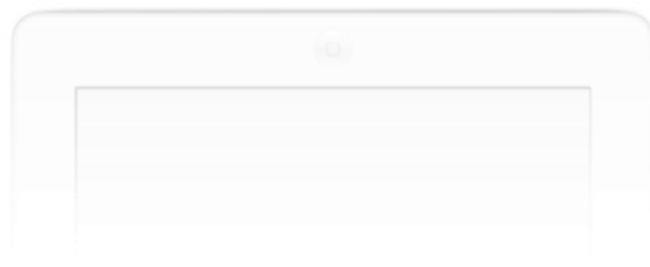
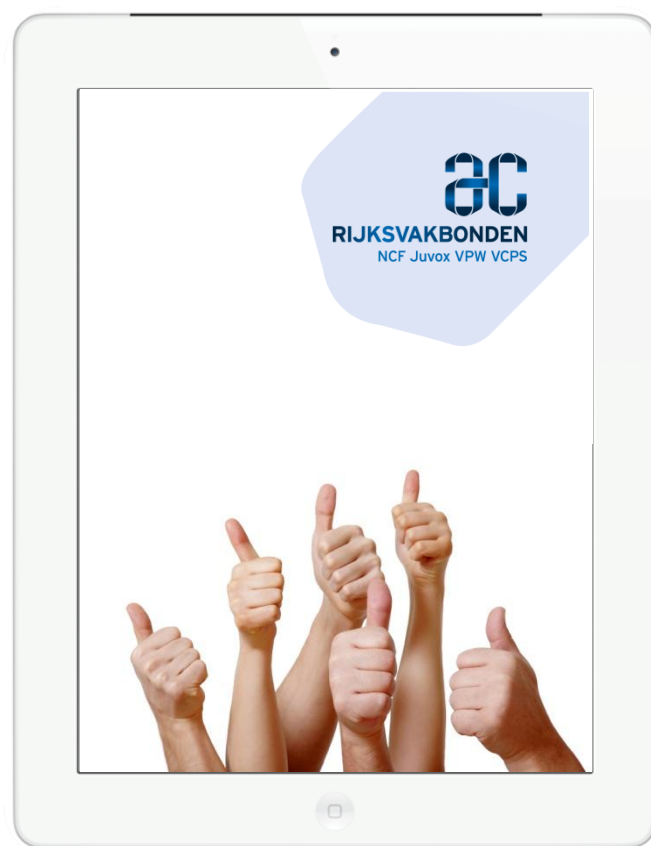


KADERBRIEF

Sept. 2012 – Opschorting Overleg



Email:
Info@ncfned.nl



Telefoon:
010-4101658
Bereikbaar op ma., di., do. en vrij.
vanaf 9:30 uur tot en met 13:30 uur



Adres:
Strevelsweg 700/305
3083 AS Rotterdam

Inhoudsopgave

0.	Voorwoord	3
1.	Rijksambtenaren speelbal van politiek	4
2.	Brief bonden aan DGs/SGs	6
	2.1 Reactie (TOR) douane	6
3.	Circulaire van de SCO	8



Voorwoord

Geachte kaderleden,

Afgelopen juni informeerden we jullie uitgebreid over een nieuw Sociaal Beleid Rijk (het Van Werk Naar Werk beleid). En nu moeten we jullie mededelen dat minister Spies weigert om hierover een besluit te nemen. Als reactie op het uitblijven van een besluit schorsen de bonden al het overleg met de minister en haar vertegenwoordigers op (ook in het departementaal overleg) tot 1 oktober. Hoe het zover heeft kunnen komen leest u in: “Rijksambtenaren speelbal van politiek.”

Wij vragen van de medezeggenschap niet om ook het overleg met de bestuurder op te schorten. Uitgaande van de eigen autonomie, en ook de eigen verantwoordelijkheid als ondernemingsraad, gaan de bonden er vanuit dat medezeggenschap hier verantwoord en overwogen hun eigen keuzes in maakt. De ondernemingsraad bij de douane concludeert dat medewerkers gedupeerd worden door een optelsom van politieke besluiten (0-lijn, geen SFB, fiscalisering woon-werk vergoeding). Dit is voor hun aanleiding om geen besluiten meer te nemen met negatieve inkomensconsequenties. Wellicht iets om ook te overwegen. Hun statement vindt je in deze kaderbrief.

We hebben dus nog steeds geen sociaal flankerend beleid. Dit betekent dat de oude beleidslijn over hoe te handelen zonder een sociaal flankerend beleid nog steeds geldig is. Deze beleidslijn hebben we daarom weer opgenomen in deze kaderbrief.

We verwachten dat jullie deze informatie kunnen gebruiken voor het overleg met jullie bestuurder. Deze informatie is ook bruikbaar om jullie collega's uit te kunnen leggen wat er aan de hand is.

Jullie onderhandelaars,

Marianne Wendt
Peter Wulms



HOOFDSTUK: 1

1. Rijksambtenaren speelbal van politiek

Na maanden onderhandelen over een nieuw Sociaal Flankerend Beleid (SFB) weigert minister Spies haar handtekening te zetten. Tot zij dat wel doet, hebben de bonden het overleg met alle werkgevers binnen de sector Rijk opgeschort. Hoe het zover heeft kunnen komen, leest u in deze nieuwsbrief.

Alweer een tijd geleden: CAO-onderhandelingen

We gaan een hele tijd terug in de tijd, naar eind 2010 om precies te zijn. Omdat op 1 januari 2011 de toenmalige CAO zou aflopen, zijn we in het najaar 2010 begonnen met de CAO-onderhandelingen. Loonsverhoging en werkzekerheid waren onze belangrijkste eisen. Helaas kwam de werkgever daar niet aan tegemoet. De onderhandelingen verliepen erg moeizaam, zo moeizaam dat we in februari 2011 hebben moeten besluiten om minister Donner van BZK een ultimatum te stellen. Dat legde hij naast zich neer, waardoor verder onderhandelen over de CAO zinloos was.

Onderhandelingen over SFB lopen ook vast

Omdat op 1 januari 2012 het Sociaal Flankerend Beleid zou aflopen, besloten we onze aandacht te verleggen naar een nieuw SFB. Binnenlandse Zaken vond dat het SFB onderdeel was van de CAO, maar wilde toch met ons verder praten over een nieuw SFB. Dat hebben we enkele maanden gedaan, maar deze onderhandelingen liepen ook vast.

Toch in gesprek over SFB

Zo dreigden we niet alleen zonder CAO te zitten, maar ook zonder SFB. In het najaar van 2011, in de wetenschap dat enkele maanden later het SFB zou aflopen, hebben we informele gesprekken gevoerd met BZK om te bezien of een nieuw SFB toch nog mogelijk was. Deze gesprekken waren veelbelovend. Het duurde even, maar in de eerste maanden van 2012 kwamen er goede teksten op papier.

Eindelijk echt onderhandelen over sociaal beleid

Begin maart hebben de bonden een kennismakingsgesprek gehad met minister Spies, de opvolger van Donner. In dat gesprek hebben wij duidelijk gemaakt dat een goed SFB hard nodig was. Spies gaf daarop aan dat er, los van de CAO, gesproken kon worden over een nieuw SFB. Daarmee konden de onderhandelingen formeel van start gaan. Door het vele goede voorwerk kwamen we relatief snel tot een tekst waarover de onderhandelaars van de bonden en van BZK tevreden waren. En toen ging er iets niet goed.....

BZK zit zonder mandaat

De bonden wilden de tekst als onderhandelingsresultaat voorleggen aan onze leden. Maar de onderhandelaars van BZK bleken niet het mandaat te hebben om tot een onderhandelingsresultaat te komen. Dat verbaasde ons zeer. We hadden toch niet voor niets maanden onderhandeld om tot dit resultaat te komen? Wij vonden dat er een goed resultaat lag en besloten de tekst voor te leggen aan onze leden.

Minister Spies weigert handtekening te zetten

De leden van alle bonden gingen in grote meerderheid akkoord met de tekst van het nieuwe sociaal beleid. Daarmee lag voor ons de weg open om een handtekening te zetten. Dat gold helaas niet voor Binnenlandse Zaken. Minister Spies bleek ervoor gekozen te hebben om het



HOOFDSTUK: 1

sociaal beleid in de ministerraad te brengen, terwijl zij als werkgever hierin zelfstandig kan opereren. De ministerraad gaf geen groen licht.

Op 28 augustus jl. hebben we nogmaals met minister Spies zelf gesproken. Spies bevestigde dat zij van de ministerraad geen ruimte kreeg om akkoord te gaan. Om die reden weigerde ze haar handtekening te zetten. Als we op dat moment duidelijkheid zouden eisen, dan zou het een "nee" worden.

Overleg geschorst tot eind september

Dat was voor ons een stap te ver. Wij zijn ervan overtuigd dat we een goed sociaal beleid tot stand hebben gebracht. Dat willen we niet zomaar op het spel zetten. We hebben daarom in overleg met minister Spies besloten het sectoroverleg Rijk te schorsen tot maandag 1 oktober. Spies begreep dat dat betekent dat wij tot die tijd niet meewerken aan reorganisaties, zodat die niet door kunnen gaan. We hebben vervolgens alle SG's en betrokken DG's laten weten dat wij al het overleg opschorten. Wij willen eerst een akkoord over sociaal beleid, voordat wij weer aan de overlegtafel gaan zitten.

Medewerkers speelbal van politiek

De afgelopen weken is één ding duidelijk geworden: minister Spies heeft als werkgever van de sector Rijk de medewerkers speelbal gemaakt van de politiek. Hoewel we met Binnenlandse Zaken tot een goed resultaat zijn gekomen, weigert minister Spies om politieke redenen haar handtekening te zetten. Als ze niet alsnog akkoord gaat, zitten we niet alleen zonder CAO en zonder sociaal beleid, maar ook nog eens met een minister die weigert haar verantwoordelijkheid te nemen voor haar eigen rijksambtenaren.

Hoe nu verder?

De schorsing van het overleg biedt minister Spies de mogelijkheid om alsnog akkoord te gaan met het nieuwe sociaal beleid. Doet ze dat niet, dan zullen alle werkgevers bij het Rijk de gevolgen voelen. Reorganisaties komen dan definitief stil te liggen. Taakstellingen kunnen niet worden gehaald. En we zullen samen met de leden bekijken wat er dan nog meer nodig is om eindelijk een goed sociaal beleid te krijgen. Dinsdag 9 oktober organiseren de gezamenlijke bonden een bijeenkomst voor onze leden. Het ligt aan minister Spies of dit een informatiebijeenkomst of een actiebijeenkomst wordt.

Bijeenkomst 9 oktober

Zet 'm alvast in je agenda: de bijeenkomst van de gezamenlijke bonden op 9 oktober 2012. Deze vindt plaats in NDC Den Hommel te Utrecht.

Aanvang: 14.00 uur.



2. Brief bonden aan DGs/SGs

Zoetermeer, 29 augustus 2012

Aan de voorzitter van het Georganiseerd Overleg,

Op dinsdag 28 augustus is op verzoek van de bonden gesproken met de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over het uitblijven van een handtekening van de minister onder het nieuwe Sociaal Beleid voor de Rijksector. In dit gesprek is gezamenlijk besloten het Sectoroverleg Rijk te schorsen tot uiterlijk eind september. Bonden en minister realiseren zich dat in de praktijk in deze schorsingsperiode geen afspraken kunnen worden gemaakt in het georganiseerd overleg binnen het Rijk.

Zoals u weet, hebben de samenwerkende centrales van overheidspersoneel (SCO) en onze overlegpartner Binnenlandse Zaken het afgelopen jaar onderhandeld over een nieuw sociaal flankerend beleid.

- I. Dit overleg leidde ruim voor het zomerreces tot een resultaat. Hoewel onze overlegpartner niet in staat was dit resultaat te voorzien van het predikaat "onderhandelingsresultaat" hebben wij gezamenlijk besloten dit resultaat toch voor te leggen aan onze achterbannen. Reden hiervoor was dat wij oprecht van mening zijn dat een sociaal beleid noodzakelijk is voor de onvermijdelijke reorganisaties als gevolg van door de politiek opgelegde bezuinigingen. Bovendien vonden de onderhandelaars van zowel werknemers- als werkgeverszijde dat een evenwichtig resultaat is bereikt, dat tegemoet komt aan de gemeenschappelijke wens om de arbeidsvoorwaarden te moderniseren.
- II. Onze ledenraadpleging leidde tot een eenduidige uitkomst. De leden van alle centrales van overheidspersoneel gingen in grote meerderheid akkoord met het resultaat. Dit hebben wij begin juli bekend gemaakt.
- III. Gelijktijdig met onze ledenraadpleging hebben de onderhandelaars van werkgeverszijde, anders dan gebruikelijk, het resultaat voorgelegd aan de ministerraad. Tot onze grote verbazing bleek de ministerraad geen besluit te willen nemen. Wij kregen te horen dat de besluitvorming over het resultaat was aangehouden.
- IV. De SCO heeft minister Spies in de bijeenkomst op 28 augustus tekst en uitleg over de ontstane situatie gevraagd. Deze uitleg was voor de SCO niet voldoende. Uiteindelijk heeft dit overleg ertoe geleid dat we het overleg hebben opgeschort tot uiterlijk eind september.
- V. De SCO is in staat geweest om tijdig een resultaat te bereiken waar onze leden mee akkoord zijn gegaan. Dat biedt de werkgevers in de sector de mogelijkheid om op een zorgvuldige wijze de komende organisatieveranderingen en bezuinigingen in goede banen te leiden. Hoewel het draagvlak voor de organisatiewijzigingen bij onze achterban niet groot is, zouden we met dit sociaal beleid toch met een gerust hart het overleg over de organisatieveranderingen met u kunnen voeren.



- VI. Helaas blijkt dat de ondertekening van het sociaal beleid aan werkgeverszijde geen prioriteit heeft, ondanks de vele reorganisaties die op stapel staan. Hoewel wij begrijpen dat de voorbereidingen voor de besluitvorming van een aantal reorganisaties al in volle gang is en in veel gevallen binnenkort deze reorganisaties zullen worden geagendeerd in het georganiseerd overleg, kunnen wij niet anders dan afwachten totdat met minister Spies een akkoord is bereikt over het nieuwe sociaal beleid.

De SCO deelt u daarom mede dat zij gedurende de schorsingsperiode niet deelneemt aan het georganiseerd overleg. Dit geldt ook voor de technische overleggen of agenda-overleggen. In deze periode kan dus geen overeenstemming worden bereikt over de personele gevolgen van organisatieveranderingen en dienen deze te worden opgeschort.

Met vriendelijke groet,

Namens de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel:

Marco Ouwehand en Harry van de Veerdonk (Abvakabo FNV)
Peter Wulms en Marianne Wendt (Ambtenarencentrum)
Jorick de Bruin en Loek Schueler (CNV Publieke Z zaak)
Jan Hut en Gezina ten Hove (CMHF)

2.1 Reactie van Tijdelijke Ondernemingsraad (TOR) douane

Statement:

Sociaal Flankerend Beleid

De Tijdelijke Ondernemingsraad van Douane Nederland is onthutst over het uitblijven van het akkoord over het Sociaal Flankerend Beleid. Het SFB is de basis om tot verantwoorde bewegingen in de organisatie komen.

Inmiddels worden medewerkers gedupeerd door een optelsom van politieke besluiten;

- Het effect van vier jaar nullijn.
- De fiscale plannen m.b.t. de vergoeding van het woon werk verkeer.
- Het ontbreken van een passend sociaal flankerend beleid.

De Tijdelijke Ondernemingsraad van Douane Nederland vindt per direct iedere verandering die leidt tot extra kosten voor onze medewerkers onacceptabel.

Hans Brons

Voorzitter Tijdelijke Ondernemingsraad Douane Nederland



3. Circulaire van de Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel

1. Inleiding

Per 1 januari 2012 loopt het Besluit sociaal flankerend beleid (SFB) af. Het SFB bestaat uit een set van aanvullende maatregelen, waar medewerkers recht op hebben, indien zij in de periode 2008 tot 2012 betrokken zijn bij een organisatieverandering. Het lukt tot nu toe niet om met Binnenlandse Zaken (BZK) een nieuw SFB af te spreken. Dit betekent dat medewerkers die betrokken zijn bij organisatiewijzigingen na 1 januari 2012, geen recht hebben op deze aanvullende maatregelen. Voor hen geldt dan alleen de reguliere rechtspositie. BZK heeft inmiddels een circulaire gepubliceerd waarin wordt gesteld dat de reguliere rechtspositie voldoende voorziet om de negatieve personele gevolgen van organisatiewijzigingen op te vangen. BZK roept zelfs de departementen op om geen aanvullende afspraken met de centrales te maken.

Dit is een verkeerde voorstelling van zaken. De huidige rechtspositie is aanmerkelijk slechter dan het SFB. Medewerkers krijgen simpelweg minder rechten en worden minder gecompenseerd. Daarnaast is de huidige rechtspositie onvoldoende om de vrijwillige mobiliteit te bevorderen. Hierdoor verlaten uiteindelijk te weinig medewerkers de rijksdienst, waardoor ontslagen zullen vallen. Immers, BZK wil ook geen werkzekerheid garanderen voor de ambtenaren.

De aangekondigde bezuinigingen van dit kabinet zijn veel ingrijpender dan de vorige bezuinigingen. Het is daarom niet te begrijpen dat voor de vorige bezuinigingen BZK er wel van overtuigd was dat extra maatregelen in de vorm van een goede SFB noodzakelijk zijn, terwijl nu de bezuiniging vele malen groter is (namelijk 1,8 miljard), BZK vindt dat de huidige rechtspositie voldoende is.

2. Nawerking huidig SFB

Waar de centrales het wel met BZK over eens zijn is dat het huidige SFB nog nawerking heeft na 1 januari 2012. Voorzieningen uit het huidige SFB die uiterlijk op 31 december 2011 aan de medewerker zijn toegekend, blijven van kracht. Dit geldt bijvoorbeeld voor de toekenning van een stimuleringspremie, waarbij het ontslag na 31 december 2011 kan plaatsvinden. De afspraak zelf moet wel voor 31 december 2011 gemaakt zijn. Of de toekenning van de reistijd = werktijdregeling, waarbij de afbouwperiode van vijf jaar nog doorloopt na 31 december 2011. Indien een medewerker nog voor 31 december 2011 herplaatsingskandidaat is, heeft deze na de termijn van 18 maanden nog recht op een verlenging van 12 maanden.



3. Huidige rechtspositie is niet toereikend

Met het verdwijnen van de huidige SFB, verdwijnt ook de mogelijkheid om de organisatie te wijzigen via fase 2. Dat betekent dat per voornemen tot organisatiewijziging de werkgever advies moet vragen van de medezeggenschap en met de centrales moet onderhandelen over een sociaal plan. Het verschil tussen SFB en een sociaal plan is dat een SFB geldt voor alle organisatiewijzigingen en een sociaal plan alleen geldt voor één organisatiewijziging. Per organisatiewijziging moet dus een sociaal plan overeengekomen worden. Veel werk en veel onzekerheid dus.

Als gevolg van de politieke keuzes moeten alle departementen bezuinigen. Om te kunnen bezuinigen zijn organisatiewijzigingen nodig. De centrales bestrijden dat de huidige rechtspositie voldoende is om organisatiewijzigingen door te voeren.

Het grote verschil tussen het Sociaal Flankerend Beleid en de huidige rechtspositie is dat veel maatregelen waar de medewerker op grond van het SFB recht op heeft, weer worden omgezet in een kan-bepaling. Dat betekent dat een medewerker die benadeeld wordt door een organisatiewijziging, afhankelijk is van zijn of haar leidinggevende of en in welke mate dit gecompenseerd wordt. De individuele onderhandelingsvaardigheden en de goedwillendheid van de leidinggevende zijn daarbij doorslaggevend. Hierdoor ontstaan in de praktijk individuele verschillen bij vergelijkbare situaties. Bovendien staan sommige maatregelen uit het SFB niet in de huidige rechtspositie.

4. Hoe te handelen

De centrales willen graag een rijksbreed Sociaal Flankerend Beleid. Het voordeel daarvan is dat alle medewerkers binnen de rijkssector recht hebben op dezelfde compensatie en voorzieningen indien zij nadeel ondervinden van een organisatiewijziging. Daarbij staan hier stimulerende maatregelen in om de vrijwillige mobiliteit voor grote groepen ambtenaren te bevorderen. En deze hebben we nodig om gedwongen ontslagen te voorkomen.

Indien het niet lukt om een nieuw rijksbreed SFB met BZK af te spreken, proberen de centrales om het huidige SFB per departement te verlengen.

Mocht het departement niet bereid zijn om het huidig sociaal flankerend beleid te verlengen, dan zal per voornemen tot organisatiewijziging, met de centrales overeenstemming bereikt moeten worden over de noodzakelijke sociale maatregelen (het sociaal plan). De klassieke vorm van reorganiseren zal dus weer van stal moeten worden gehaald.

Op basis van artikel 113 is de departementsleiding verplicht om overleg te voeren met de centrales over belangrijke reorganisaties en overeenstemming te bereiken over de sociale maatregelen die noodzakelijk zijn voor de voorgestelde organisatiewijziging.

De centrales roepen alle ondernemingsraden op om een negatief advies uit te brengen over een organisatiewijziging, zolang er geen sociaal plan is afgesproken met de bonden. De onderbouwing van dit negatieve advies is dat de sociale maatregelen bij de adviesaanvraag volstrekt onvoldoende zijn. Deze zijn immers gebaseerd op de huidige rechtspositie. Indien de OR geen duidelijk negatief advies uitbrengt, zal de werkgever de organisatiewijzigingen doorvoeren onder de huidige, veel slechtere, rechtspositie.

Wanneer in de adviesaanvraag staat “op dit moment is nog onbekend hoe het SFB eruit gaat zien” of “hoe het Sociaal Plan eruit gaat zien”, dan is de adviesaanvraag niet compleet en kan er dus geen advies uitgebracht worden. De werkgever moet dan eerst een complete adviesaanvraag indienen inclusief de sociale maatregelen.

De centrales adviseren om bij reorganisaties contact op te nemen met het Georganiseerd Overleg. U kunt daarnaast ook ondersteuning vragen van uw eigen centrale.



5. Wanneer is een organisatiewijziging een reorganisatie?

Een definitie van een reorganisatie staat in artikel 49b van het ARAR. Hierin staat: “Iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud van een ministerie of een onderdeel daarvan, waaraan personele consequenties verbonden zijn.”

Elke organisatiewijziging, die gevolgen heeft voor het personeel is dus een reorganisatie. De invulling van de bezuinigingsplannen hebben personele gevolgen. Dit zijn dus allemaal reorganisaties. Dit geldt ook voor sluiting en verplaatsing van kantoren. En voor elke reorganisatie moet een advies gevraagd worden van de medezeggenschap. Geef daarom geen of een negatief advies indien er geen overeenstemming is met de centrales over een sociaal plan. Alleen zo kunt u voorkomen dat medewerkers geen goede compensatie krijgen indien zij werk verliezen, ander werk moeten gaan doen of op een andere plek moeten gaan werken.

6. Politiek primaat?

Veel reorganisaties die de werkgever nu of binnenkort voorbereidt, zijn het resultaat van politieke besluitvorming. Dit moet per departement worden uitgewerkt onder verantwoordelijkheid van de DG of SG. De departementale besluitvorming over de invulling van de bezuinigingen valt niet onder het politieke primaat. De WOR is gewoon van toepassing. Het is van groot belang om te controleren of bij de voorgestelde reorganisatie het werk en de medewerkers wel in balans is. Indien dit niet het geval is, dan is een negatief advies op zijn plaats.

Voor meer informatie:

AbvaKabo	OR-wijzer	0900 - 67 94 593
CNV Publieke Zaak	a.besseling@cnvpubliekezaak.nl	070 – 41 60 600
Ambtenarencentrum	margreetmook@ncfnd.nl	010 – 41 01 658 optie 2
CMHF	Jan Hut	06 - 10 91 02 34

