

---

# Samenwerken voor sociaal beleid

Informatie voor ondernemingsraden



## Inleiding

Per 1 januari 2012 liep het Besluit Sociaal Flankerend Beleid af. Het is niet gelukt om met Binnenlandse Zaken (BZK) nieuw sociaal beleid af te spreken. De nieuwe set van maatregelen die was overeengekomen met de bonden onder de noemer 'Van werk naar werk' is niet door de Minister van BZK ondertekend.

Dit is voor de bonden onacceptabel. Het betekent immers dat er geen sociaal beleid is in een periode dat nog steeds en opnieuw reorganisaties en bezuinigingsplannen doorgevoerd moeten worden. De werkgever Rijk wil geen verantwoordelijkheid nemen voor het van werk naar werk begeleiden van ambtenaren, met als gevolg dat die straks op straat staan. Want de bepalingen van het ARAR (de cao Rijk) alléén zijn niet voldoende om te kunnen spreken van een goed sociaal beleid.

Dat laatste vond de werkgever kennelijk ook. Ze zijn daarom met de bonden gaan onderhandelen over maatregelen die qua niveau het ARAR overstegen. Logisch, het 'kale ARAR' kan de reeds lopende bezuinigingsrondes plus ongetwijfeld extra bezuinigingen van een nieuw kabinet, niet adequaat opvangen.

## Eén sociaal beleid voor alle rijksambtenaren

Wij vinden dat er één sociaal beleid moet komen voor alle departementen en organisaties in de sector Rijk.

Het grote verschil tussen een sectoraal sociaal beleid en het 'kale' ARAR is dat veel maatregelen waar de medewerker op grond van sectoraal sociaal beleid 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 dan doorslaggevend. Hierdoor ontstaan in de praktijk individuele verschillen bij vergelijkbare situaties.

Het voordeel van een sectoraal sociaal beleid is dat alle medewerkers binnen de rijkssector recht hebben op dezelfde compensatie en voorzieningen als zij nadeel ondervinden van een organisatiewijziging. Bovendien staan in het nieuwe sociaal beleid stimulerende maatregelen om de vrijwillige mobiliteit voor grote groepen ambtenaren te bevorderen. En dat hebben we nodig om de non-ontslaggarantie die we hebben afgesproken in het nieuwe sociaal beleid te realiseren.

**De enige aanvaardbare sociale maatregelen zijn de maatregelen in het overeengekomen Van werk naar werk-beleid. De enige manier om dit af te dwingen is elke vorm van overleg over reorganisaties op te schorten totdat dit wordt ondertekend door de werkgever.**

## Hoe te handelen?

Op basis van ARAR artikel 113 is de leiding van het departement verplicht om overleg te voeren met de ambtenarencentrales over reorganisaties en overeenstemming te bereiken over de maatregelen die genomen worden om de gevolgen voor de betrokken ambtenaren op te vangen. Daarnaast moet hij ook een advies vragen aan de ondernemingsraad voordat de reorganisatie kan plaatsvinden. De bestuurder moet bij die adviesaanvraag aangeven wat de gevolgen zijn voor het personeel en welke maatregelen daarvoor genomen worden.

De bonden roepen alle ondernemingsraden op om een negatief advies uit te brengen over een organisatiewijziging zolang er geen sectoraal sociaal beleid 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. En er is bovendien geen overeenstemming met de bonden over.

Het aanbieden van maatwerk met eventueel een commissie die toeziet op de naleving, zoals her en der wordt aangeboden, lijkt in eerste instantie aantrekkelijk maar biedt geen zekerheid. Nu niet en voor toekomstige reorganisaties al helemaal niet!

Wanneer in de adviesaanvraag staat “op dit moment is nog onbekend hoe het SFB/sociaal beleid 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.

***In onze OR-vergadering blijkt dat ook de bestuurder behoefte heeft aan goed sociaal beleid om op een sociale manier een reorganisatie vorm te kunnen geven. Is het dan niet toch verstandig om afspraken te maken op departementaal niveau?***

Dat is natuurlijk een lastig probleem, want we willen allemaal graag een zo goed mogelijke regeling. Maar alleen wanneer de bestuurder op departementaal niveau dezelfde afspraken wil maken als in ons onderhandelingsresultaat zijn opgenomen, is het verstandig om dat te doen. Akkoord gaan met minder zal immers het signaal geven dat we met minder ook genoegen nemen en dat is niet het geval, dus dat doen we niet!

## **Wat is precies 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 taakhoud 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.

Voor de OR geldt dat er advies gevraagd moet worden over iedere belangrijke wijziging in de organisatie, mét of zonder personele gevolgen.

***Volgens de bestuurder is er sprake van een reorganisatie zonder personele gevolgen. Hoe moeten we daarmee omgaan?***

Om te beginnen is het belangrijk om echt zeker te weten dat er geen personele gevolgen zijn. Worden individuele medewerkers niet overgeplaatst? Wordt van niemand de functie gewijzigd? Wordt de hiërarchie nergens aangepast? Het gaat bij personele gevolgen namelijk niet alleen om (dreigend) ontslag, maar om alle maatregelen waardoor de rechtspositie van medewerkers verandert. Wanneer dat écht niet aan de hand is, is er geen reorganisatie waar het GO bij betrokken moet zijn en kan de OR gewoon adviseren.

Geef daarom geen of een negatief advies zolang er geen overeenstemming is met de vakbonden over sociaal beleid. Alleen zo kunnen we voorkomen dat medewerkers geen goede compensatie krijgen wanneer zij werk verliezen, ander werk moeten gaan doen of op een andere plek moeten gaan werken.

***Onze bestuurder heeft toegezegd dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen of dat er geen HPK'ers aangewezen zullen worden bij de reorganisatie. Kunnen we als OR dan wel (positief) advies geven?***

Een reorganisatie zonder gedwongen ontslagen of herplaatsingskandidaten klinkt natuurlijk goed. Maar om te beginnen is dat vrijwel zeker een reorganisatie waar het GO wel bij betrokken moet zijn en dat is onmogelijk zolang het overleg is opgeschort. Ook is aan zo'n toezegging vaak een tijdslimiet gebonden en is het dus zeer de vraag of die ontslagen in een later stadium niet alsnog gaan vallen.

## 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 níet onder het politieke primaat. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) is gewoon van toepassing (en het ARAR natuurlijk ook).

## Wat als de bestuurder toch doorgaat?

Als de departementsleiding toch doorgaat met de reorganisatie, zonder positief advies van de OR en zonder overeenstemming met het GO, dan moeten zowel de OR als de vakbonden in actie komen! Daarom is het belangrijk goed contact met elkaar te houden en steeds te overleggen over de te nemen stappen. Zowel de OR als de bond hebben juridische middelen tot hun beschikking. Maar, het start met een gesprek over wat in jullie situatie nodig is en passend.

## Tot slot

Laat weten aan de achterban wat er gebeurt en waarom de OR zich zo opstelt. De bestuurders van de ambtenarenbonden laten zich graag uitnodigen om met jullie en met de achterban in gesprek te gaan. We moeten het samen doen: jullie steun en die van de medewerkers is daarbij hard nodig. We gaan samen voor goed sociaal beleid bij het Rijk. Dat is hard nodig, juist nu!

---

### Voor meer informatie:

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

---