

## 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.

Een vergelijking van deze maatregelen tussen SFB en de huidige rechtspositie vind je in de bijlage.

#### 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 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. 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 href="mailto:a.besseling@cnavpubliekezaak.nl">a.besseling@cnavpubliekezaak.nl</a>	070 – 41 60 600
Ambtenarencentrum	<a href="mailto:margreetmook@ncfnd.nl">margreetmook@ncfnd.nl</a>	010 – 41 01 658 optie 2
CMHF	Jan Hut	06 - 10 91 02 34